

# COMUNE DI ARSIERO

Provincia di Vicenza

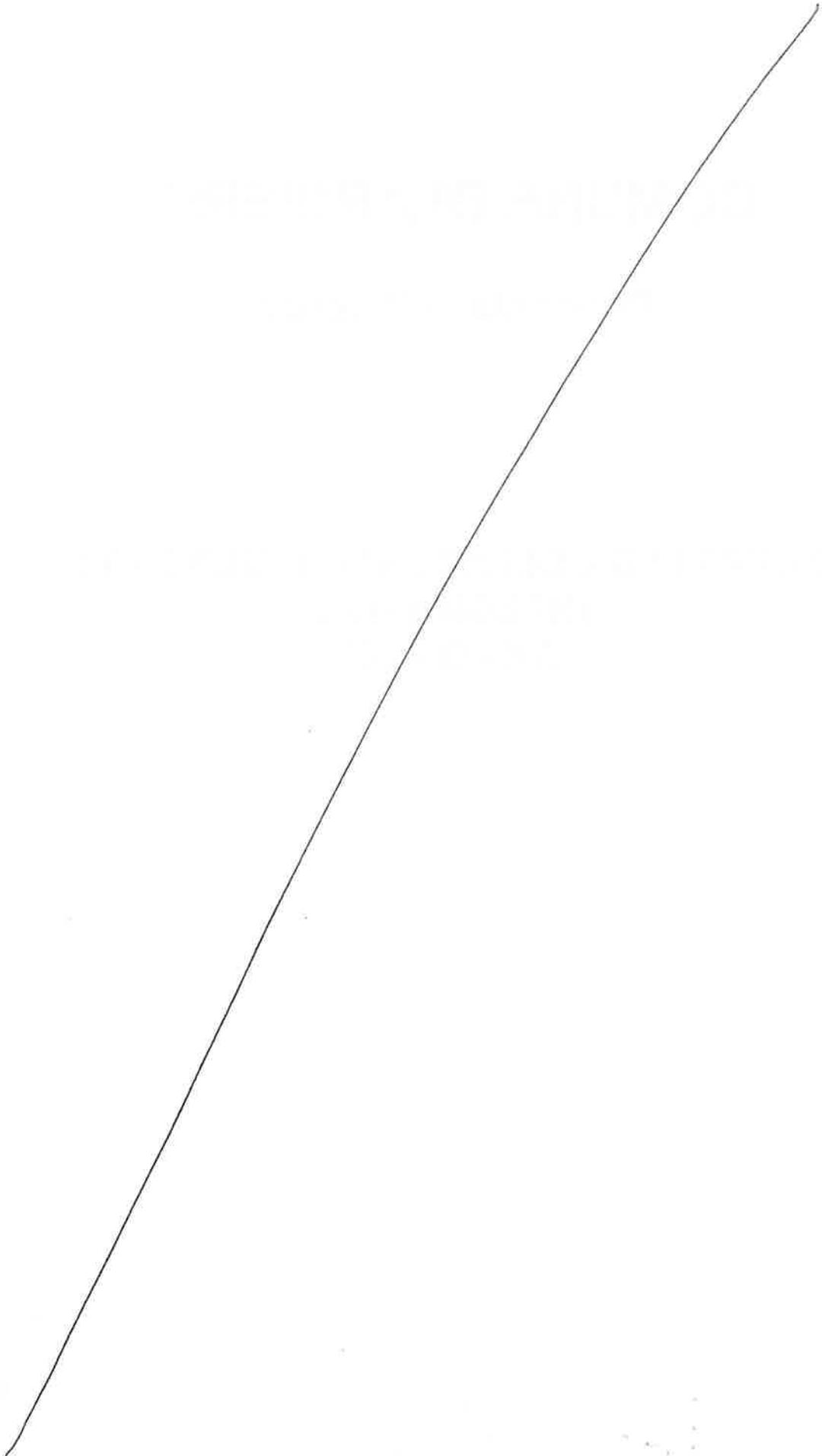
## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2022



se

RD  



A seguito della deliberazione n. 99 del 15/09/2022, con la quale la Giunta Comunale ha autorizzato la delegazione di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente anno 2022, e a seguito del parere favorevole espresso dal Revisore dei Conti sull'ipotesi di CCDI ai fini della certificazione sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio acquisito al prot. n. 9552 in data 06/09/2022.

L'anno 2022 il giorno 22 (Venerdì) del mese di settembre, presso la sede del Comune di Arsiero

**PER LA PARTE PUBBLICA** (nominata con deliberazione di G.C. n. 71 del 16/06/2022)

- Dott. Angelo Macchia - Segretario comunale

**PER LA PARTE SINDACALE R.S.U.**

- CORNOLO' Silvia - rappresentante interno CGIL
- Tribbia Anna Rita - rappresentante interno CGIL
- FILIPPI Giada - rappresentante interno UIL
- BUSA Daniela - rappresentante interno UIL

**PER LA PARTE SINDACALE OO.SS. TERRITORIALI**

- BAGNARA Stefano - rappresentanti FP CGIL -
- GIRARDI Daniele - rappresentante UIL
- DE PRETTO Viviana - rappresentante CISL

Hanno sottoscritto l'allegato CCDI del personale dipendente del Comune di Arsiero



**RICHIAMATO** il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente del triennio 2019/2021, sottoscritto il 23/05/2019, in base al quale lo stesso conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale;

**VISTO** verbale della riunione tra la parte pubblica e le parti sindacali in data 30/06/2022;

**SI CONVIENE E SI STIPULA QUANTO SEGUE**

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo - d'ora in poi CCDI - disciplina le modalità di erogazione del trattamento retributivo accessorio per l'anno 2022.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page. From left to right: a signature that appears to be 'C. M.', the number '4', the initials 'sc', the initials 'BD', a stylized signature, and another signature that appears to be 'M. B.'.

## TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

### **Art.1 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria (Art.8 CCNL 2016-2018)**

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo - d'ora in poi CCDI - disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso il Comune di Arsiero, di qualifica non dirigenziale, tempo indeterminato e determinato – ivi compreso il personale a tempo parziale, assunto con contratto.
3. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
4. Le parti condividono l'esigenza di un allineamento tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale e i periodi contrattuali della presente contrattazione integrativa. A tal fine convergono sulla durata annuale del presente Contratto collettivo decentrato, dandosi atto che, in tal modo, il prossimo contratto, relativo al periodo 2023-2025, potrà realizzare il pieno allineamento con la contrattazione nazionale.

### **Art. 2 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati (Art. 49 D. Lgs. 165/2001 e art. 3, comma 5, CCNL)**

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 30 giorni dalla richiesta.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

## TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

### **Art. 3 – Quantificazione del Fondo risorse decentrate (Art.67 CCNL 2016-2018)**

1. La determinazione annuale del Fondo risorse decentrate, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 67, comma 1, secondo periodo, del CCNL, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, sia per quanto riguarda la parte stabile che la parte variabile, ivi compreso l'incremento di risorse ai sensi del comma 5 art. 67 citato.
2. Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, del CCNL possono essere rese disponibili, alle condizioni ivi previste, previa verifica annuale nella fase di contrattazione integrativa di cui al precedente art. 1, comma 4.
3. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono poste a carico del bilancio dell'Ente. Se a seguito del processo organizzativo l'Ente preveda minori stanziamenti per l'assetto delle posizioni organizzative, il fondo delle risorse decentrate parte stabile viene integrato con il risparmio effettuato. Nel caso

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large stylized signature, a smaller signature, a signature starting with 'sk.', a signature starting with 'A', the initials 'RD', a signature starting with 'P', and a final signature starting with 'M'.

l'Ente intenda aumentare il valore delle posizioni organizzative, è necessario l'accordo con la parte sindacale in quanto tali incrementi comportano la necessità di ridurre il fondo del tetto dell'anno 2016.

#### **Ammontare del fondo risorse decentrate per l'anno 2022**

1. Il fondo per il trattamento accessorio del personale dipendente per l'anno 2022 è stato costituito ai sensi dell'art. 67 del CCNL 2016-2018 con Determinazione del Responsabile del Servizio Finanziario n. 219 del 14/06/2022, e comunicato alle parti sindacali via e-mail con nota prot. n. 6563 del 14/06/2022. La costituzione del fondo è stata certificata dal Revisore dei Conti con parere favorevole – verbale n. 4 del 10/06/2022 prot. n. 6519. Il fondo per il trattamento accessorio del personale per l'anno 2022, come meglio specificato nella **scheda allegata "a"** ammonta ad € **66.737,77** ed è composto da € 61.025,47 di risorse stabili ed € 5.712,30 da risorse variabili. Il fondo per compensare il lavoro straordinario è rimasto invariato ed ammonta ad € 7.746,85. Sono escluse le risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, che restano a carico del bilancio.

2. Viene assicurato il rispetto dell'art. 3, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 (come richiamato dall'art. 67, comma 7 del contratto in rubrica) laddove si prevede che "a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016". L'importo del fondo così costituito non necessita dell'adeguamento di cui all'art.33 comma 2 del D.L. n.34/2019: rimane fermo il limite iniziale del 2016 (clausola di salvaguardia DPCM 17.03.2020).

#### **Art. 4 – Utilizzo del fondo risorse decentrate (Art. 68 CCNL 2016-2018)**

1. Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate, così come definito dagli atti costitutivi dell'amministrazione, a seguito del processo di depurazione, dalla parte stabile, delle risorse destinate all'indennità di comparto, agli incrementi di posizione economica all'interno della categoria (per la parte di essi a carico del trattamento accessorio) e all' indennità del personale educativo dell'asilo nido comunale di cui all'art.37 comma 3 CCNL 06.07.1995, sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente CCDI.

2. Le parti definiscono i criteri per ripartire le restanti somme, annualmente disponibili, da destinare ai seguenti istituti:

- Indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70 -bis (lett. c comma 2 art. 68 del CCNL);
- Compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art.70 quinquies commi 1 e 2 (lett. e comma 2 art. 68 del CCNL);
- Compensi previsti da disposizioni di legge (lett. g comma 2 art. 68 del CCNL), compresi i compensi di cui all'art. 70-ter (compensi ISTAT);
- Progressioni economiche (lett. j comma 2 art. 68 del CCNL).

3. Le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di tredicesima, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

4. Quanto residua dopo il riparto di cui al precedente comma 2 salvo congruagli a consuntivo, è destinato ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale (lett. a e b comma 2 art.68 del CCNL).

5. Al finanziamento della performance individuale è assegnata una quota pari al 30% delle risorse variabili come definite dal comma 3 dell'art. 68 del CCNL.

6. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte stabile confluiscono nel fondo destinato alla performance. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte

6

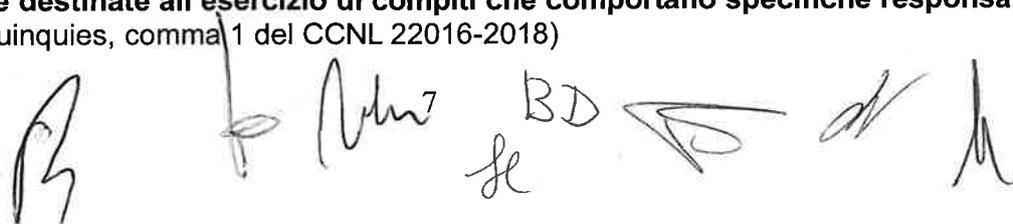
variabile costituiscono economie di bilancio.

7. I risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso), costituiscono anche essi economie di bilancio.

#### **Art. 5 - Indennità condizioni di lavoro (Art. 70 bis CCNL 21.05.2018)**

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:
  - Espletamento di attività esposta a rischio: euro 2,00 al giorno;
  - Espletamento di attività disagiata: euro 2,00 al giorno;
  - Espletamento di maneggio valori: euro 1,00 al giorno, per movimenti di denaro fino ad € 5.000,00 annui ; euro 2,00 al giorno, per movimenti di denaro superiori ad € 5.000,00 annui
2. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte e tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci, con un massimo di euro 4,00 al giorno, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività.
3. L'indennità, per quanto concerne l'esposizione al rischio, sarà corrisposta ai lavoratori del servizio manutentivo (operai). Altri lavoratori potranno essere individuati dai Responsabili dei Servizi solo nel caso in cui siano adibiti ad una continuativa e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli.
4. L'indennità relativamente all'espletamento di attività disagiata, sarà corrisposta ai lavoratori:
  - Del servizio viabilità (operai) per il disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata", per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità e per garantire il servizio di polizia mortuaria.
  - Del servizio di pulizia degli stabili comunali per il disagio connesso alle condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e modi che il lavoratore in via sistematica e continuativa è sottoposto nell'espletamento del proprio servizio (condizioni lavorative di maggior sacrificio).
5. L'indennità relativamente al maneggio valori sarà attribuita agli agenti contabili che rendono il conto della propria gestione e ai dipendenti che sono addetti, con provvedimento formale dei responsabili dei servizi, a servizi che comportano in via continuativa maneggio di valori di cassa. L'indennità sarà giornaliera e sarà corrisposta, per le sole giornate di effettivo esercizio dell'attività di cassa, all'economista ed agenti contabili che rendono il conto della gestione alla competente sezione della Corte dei Conti.
6. Le indennità di particolari condizioni di lavoro del personale esposto a rischi e a disagio, vengono liquidate mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze, nel mese successivo a quello di maturazione. L'indennità maneggio valori sarà liquidata invece in un'unica soluzione a chiusura dell'esercizio successivamente alla resa del conto di gestione.
7. Per il personale che svolge il proprio servizio con orario a tempo parziale o ridotto, l'indennità dovrà essere corrisposta in proporzione al servizio prestato.

#### **Art. 6 - Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità (Art. 70 quinquies, comma 1 del CCNL 22016-2018)**



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large 'B', 'BD', and several other illegible marks.

1. In applicazione dell'art.70- quinquies, comma 1, del CCNL del 21.05.2018, viene prevista una specifica indennità finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità per procedimenti complessi o di coordinamento di altri lavoratori da parte del personale delle categorie B, C e D che non risulti incaricato di posizione organizzativa.
2. **Per l'anno 2022** per tale istituto sarà destinato l'importo massimo annuale di **€ 5.800,00**. L'eventuale eccedenza del fabbisogno determinato rispetto all'importo massimo disponibile citato dovrà essere riparametrato percentualmente agli aventi diritto per rimanere all'interno dell'importo citato. Eventuali economie, invece sono destinate alla performance individuale e organizzativa.
3. Ai fini del riconoscimento e della quantificazione dell'indennità in oggetto, nella misura annuale massima fissata **in € 1.500,00 cad.** sono da valutare le seguenti tipologie di responsabilità:

<b>Descrizione della specifica responsabilità</b>
a) Responsabilità di istruttoria del procedimento delle determinazioni
b) Responsabilità di conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro
c) Responsabilità di conduzione di sistemi relazionali complessi (partecipazione a delegazione trattante, conferenza dei servizi, ecc.)
d) Responsabilità di attività sostitutiva della rispettiva P.O.
e) Responsabilità di esercizio di talune mansioni ascrivibili a categoria superiore, laddove non vi siano le condizioni per l'affidamento di mansioni superiori
f) Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione
g) Responsabilità di partecipazione, quale componente, a commissioni di gara
h) Responsabilità di coordinamento relazioni esterne per organizzazione eventi

4. Il riconoscimento delle specifiche responsabilità e la quantificazione dell'indennità spettante ai dipendenti è effettuato con atto formale dei Responsabili di Area, con il coordinamento del Segretario Comunale, nel rispetto dell'organizzazione dell'ente, tenuto conto di particolari ruoli e/o compiti attribuiti e svolti sulla base dei succitati criteri.
5. Al dipendente configurato nelle fattispecie di responsabilità di cui al comma 3 del presente articolo spetta un'indennità dal valore minimo di **€ 300,00** ad un valore **massimo di € 1.500,00** annui lordi determinata sulla base dei seguenti criteri:
  - Presenza di almeno 1 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate: € 300,00;
  - Presenza di almeno 2 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate: € 600,00
  - Presenza di almeno 3 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate: € 900,00;
  - Presenza di almeno 4 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate: € 1.200,00;
  - Presenza di oltre 6 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate: € 1.500,00;
6. L'attribuzione dell'indennità, collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti e, come detto, preceduta da un formale provvedimento di incarico, è annuale. In caso di sospensione della prestazione per permessi ex legge n. 104/92, infortunio sul lavoro e maternità obbligatoria essa è comunque corrisposta anche nei periodi di assenza. L'importo dell'indennità è decurtato, come avviene per la retribuzione di posizione delle posizioni organizzative, nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008 e nel caso di assenza per permesso di cui all'art. 35 del CCNL 2016-2018 (Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici).

7. L'erogazione dell'indennità in oggetto avviene annualmente, in un'unica soluzione a consuntivo, in base alle responsabilità conferite. Per il personale che svolge il proprio servizio a tempo parziale, l'indennità dovrà essere corrisposta in proporzione al servizio prestato.

**Art. 7 - Indennità per specifiche responsabilità** (Art. 70 quinquies, comma 2 del CCNL 21.05.2018)

1. Per compensare l'esercizio di specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D, attribuite con atto formale dall'Ente, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe ed Ufficiale elettorale, è stabilita un'indennità annua massima di € 350,00.
2. Per il personale che svolge il proprio servizio con orario a tempo parziale o ridotto, l'indennità dovrà essere corrisposta in proporzione al servizio prestato.
3. L'erogazione dell'indennità su indicata avviene mensilmente, in base alla responsabilità conferita.

**Art. 8 – Compensi previsti per disposizioni di legge** (Art. 67 comma 3 lett. C) del CCNL 21.05.2018)

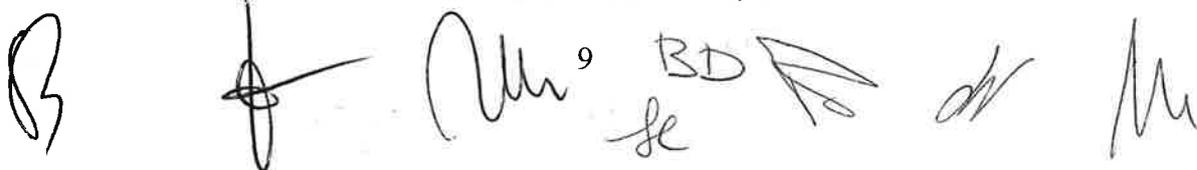
1. Tra le parti si conviene che le attività cui destinare tali compensi siano rappresentate dagli incentivi previsti dall'art. 113 del D. Lgs. 18 aprile 2016, n.50.
2. Le modalità di erogazione degli incentivi per le funzioni tecniche sono disciplinati dal Regolamento approvato con delibera di Giunta Comunale n. 109 del 03/10/2019;

**Art. 9 – Compensi ISTAT** (Art. 70-ter del CCNL 21.05.2018)

1. Le somme trasferite dall'ISTAT e dagli Enti e organismi pubblici autorizzati per legge, finalizzate ad indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, argomentando da quanto stabilito dalla Circolare n. 16 del 2 maggio 2012 della Ragioneria dello Stato, non sono soggetti a limite di spesa.
2. Le somme erogabili a titolo di incentivo non possono eccedere il contributo onnicomprensivo forfettario erogato dagli Enti di cui al comma precedente.
3. Possono beneficiare di tale incentivo i soli dipendenti che prestano la propria attività, al di fuori dell'ordinario orario di lavoro, secondo la ripartizione effettuata dal responsabile competente.

**Art. 10 – Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche** (Art. 7, comma 4, lett. c) CCNL)

1. L'art 16 del CCNL 21.5.2018 prevede che:
  - "La progressione economica, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti";
  - "Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large 'B' on the left, a signature with a large loop, 'M<sup>9</sup>' with 'se' below it, 'BD' with an arrow pointing right, and several other illegible signatures.

- fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi”;
- “Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi”.
2. Ad integrazione di quanto stabilito dalla contrattazione nazionale si stabilisce che per accedere alla selezione è necessario:
    - Che il lavoratore sia in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 36 mesi al 31 dicembre dell'anno precedente all'anno di riferimento contrattuale;
    - Il requisito minimo di permanenza in ciascuna posizione economica di 36 mesi deve tener conto anche del servizio prestato presso altro Ente nel caso di personale assunto a tempo indeterminato a seguito di mobilità;
    - Non aver ricevuto sanzioni disciplinari definitive superiori al richiamo verbale nel biennio precedente a quello di riferimento della selezione.
  3. L'istituto della progressione economica orizzontale, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi nei limiti delle risorse disponibili indicate dall'Amministrazione si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente. Le norme in materia valgono per tutti i dipendenti comunali e per i Responsabili di Area.
  4. I criteri pertinenti alle eventuali progressioni economiche nella categoria sono criteri di premialità, di riconoscimento del merito, di valorizzazione dell'impegno e della qualità delle prestazioni individuali oltre che parametri di selettività.
  5. Le progressioni economiche all'interno della categoria di appartenenza sono attribuite in base ad un'unica griglia di valutazione applicabile a tutti i lavoratori dell'Ente secondo i seguenti criteri ed in base alla seguente pesatura:
    - Valutazione della performance individuale del triennio precedente – peso 80;
    - Esperienza professionale maturata – peso 20.

#### **Valutazione della performance**

La valutazione della performance individuale è intesa come combinazione di risultati ottenuti, impegno e qualità della prestazione individuale rilevabili dai punteggi contenuti nella scheda di valutazione delle prestazioni del triennio che precede l'anno in cui è attivata la procedura di attribuzione delle progressioni economiche. La valutazione delle attività e dei risultati è effettuata al termine del periodo annuale di valutazione da ciascun Responsabile di servizio per i dipendenti della propria area e dal Segretario comunale per i Responsabili titolari di P.O.

Per poter accedere alla selezione di attribuzione della progressione economica la valutazione di ciascun dipendente deve raggiungere per il triennio precedente un punteggio medio non inferiore a 22 (su un totale di 30 punti) nella scheda di valutazione prevista dal sistema permanente di valutazione vigente (approvata in allegato al CCDI 2019-2021), valida sia per i dipendenti che per i Responsabili di Area titolari di P.O.

Per l'attribuzione delle progressioni orizzontali relative all'anno 2022 si procederà considerando la sommatoria della valutazione conseguita nel triennio 2019-2020-2021.

Il punteggio che viene attribuito al singolo lavoratore è ottenuto moltiplicando la sommatoria del punteggio del triennio di riferimento per il peso "80", riparametrando il valore risultante con il punteggio massimo ottenuto.

La formula per l'attribuzione del punteggio è la seguente:

$$\frac{\text{Punti valutazione del dipendente} \times \text{peso del fattore di valutazione}}{\text{Valore massimo di valutazione conseguibile}}$$




10  
sc





Esempio: il lavoratore ha ottenuto un punteggio di 76. Il valore massimo di valutazione è 90.

Ne deriva che  $76 \cdot 80 / 90 = p. 67,55$

### **Esperienza professionale**

L'esperienza professionale maturata è intesa come anni di permanenza nella medesima categoria giuridica e nella posizione economica in godimento, sia presso il Comune di Arsiero che presso altri Enti in caso di provenienza a seguito di mobilità, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione.

Il punteggio che viene attribuito al singolo lavoratore è ottenuto moltiplicando la sommatoria degli anni di permanenza nella posizione economica in godimento per il peso "20", riparametrando il valore risultante con il valore massimo conseguito.

La formula per l'attribuzione del punteggio è la seguente:

$$\frac{\text{Anni permanenza P.E. del dipendente} \times \text{peso fattore esperienza}}{\text{Valore massimo conseguito}}$$

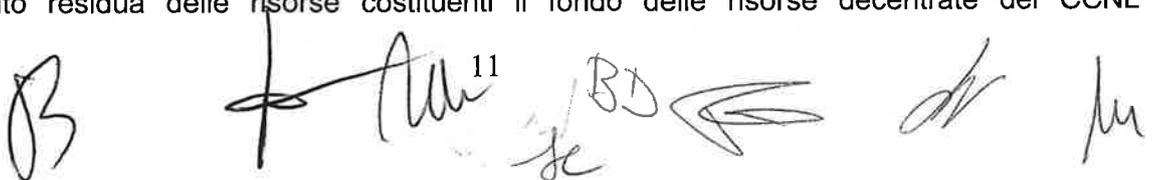
Esempio: il lavoratore che ha 3 anni di permanenza nella categoria economica in godimento, Il valore massimo conseguito è 9.

Ne deriva che  $3 \cdot 20 / 9 = p. 6,67$

6. Il punteggio finale utile ai fini della formazione dell'unica graduatoria è dato dall'applicazione dei criteri stabiliti nella griglia di valutazione di cui al punto 5. In caso di parità di punteggio verrà data la precedenza al dipendente con maggiore anzianità complessiva di servizio presso il Comune di Arsiero.
7. Le parti, convengono che per l'anno 2022 vengano effettuate progressioni economiche all'interno della categoria. Per l'anno 2022 l'Ente destina la somma complessiva annua di € **8.500,00** per l'attribuzione di progressioni economiche di categoria al personale che non ha effettuato la progressione nell'ultimo triennio 2019/2021. La decorrenza delle progressioni è fissata dal 01/01/2022 fino alla concorrenza dell'importo massimo di € 4.000,00 e dal 01/11/2022 per la restante parte di € 4.500,00 (effettiva dal 01/11/2022 in proporzione ai mesi pari ad € 1.050,00), da attribuire in base alla graduatoria all'interno di ciascuna categoria e fino all'esaurimento delle somme a disposizione attribuite in proporzione al numero di dipendenti di ciascuna categoria aventi diritto.
8. Eventuali economie non attribuite all'interno di ciascuna categoria economica verranno riassegnate fino all'esaurimento dell'importo disponibile alle restanti categorie.
9. A termini dell'art. 16 del CCNL 2016-2018, il dipendente in posizione di comando o distacco presso enti, amministrazioni o aziende ha diritto a partecipare alle selezioni ai fini delle progressioni economiche orizzontali. A questi fini l'Ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina. Inoltre le parti concordano nel ritenere che gli oneri relativi al trattamento economico fondamentale e accessorio del personale "distaccato" a prestare servizio presso altri enti, amministrazioni o aziende, nell'interesse dell'ente titolare del rapporto di lavoro, restano a carico dell'ente medesimo.
10. Eventuali eccedenze confluiranno nella disponibilità delle risorse destinate all'erogazione dei premi correlati alla performance.

### **Art. 11 - Criteri per l'erogazione dei premi correlati alla performance**

1. Quanto residua delle risorse costituenti il fondo delle risorse decentrate del CCNL



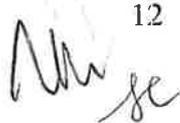
Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large 'B', a signature with '11' above it, and other illegible marks.

21.5.2018 come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, agli incrementi di posizione economica all'interno della categoria (con esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza) e all' indennità del personale educativo dell'asilo nido comunale di cui all'art.37 comma 3 CCNL 06.07.2000, salvo conguagli a consuntivo oltre ai risparmi e/o maggiori spese di cui ai precedenti articoli, è destinato ai premi correlati alla performance, secondo quanto previsto dall'articolo 4 del presente CCDI.

2. Le parti concordano che la destinazione della quota residua del fondo relativa ai premi correlati alla performance sia suddivisa secondo i seguenti criteri:
  - Per l'80% alla performance organizzativa e individuale;
  - Per il 20% sulla base della scheda di valutazione individuale.
3. Il piano delle performance individuale e organizzativo è approvato annualmente dalla Giunta Comunale. La quota annua di fondo per la valutazione della performance viene assegnata a ciascuna area in base al numero delle persone e agli obiettivi strategici e pesatura degli stessi individuata dall'Amministrazione. L'eventuale quota residua di premi correlati alla performance organizzativa e individuale non distribuita confluisce nella quota destinata alle schede di valutazione.
4. L'erogazione degli incentivi per la performance individuale e organizzativa può essere svolta solo dopo l'attuazione del processo di valutazione, in base al quale ogni responsabile di area procede a valutare il proprio personale, sia in merito al raggiungimento degli obiettivi assegnati, sia utilizzando la scheda di valutazione della performance individuale vigente approvata in allegato al CCDI 2019/2021;
5. Al dipendente che ha ottenuto sulla scheda individuale una valutazione inferiore a 18 su 30 punti totali del valore complessivo non viene erogato alcun incentivo individuale.
6. L'erogazione dell'incentivo individuale sulla base della scheda di valutazione viene effettuata in proporzione al punteggio attribuito al singolo dipendente e alle ore effettive di lavoro ordinario prestato. Per calcolare l'incentivo individuale, viene effettuata la somma dei punteggi attribuiti ai dipendenti per il numero complessivo delle ore lavorate e si divide la somma a disposizione da distribuire per il totale punteggi-ore lavorate. Si ottiene così un valore-punto di performance che verrà poi moltiplicato per il punteggio-ore lavorate del singolo dipendente.
7. Ai fini dell'applicazione del presente accordo, i Responsabili dei Servizi titolari di P.O. non entrano nel computo, essendo valutati dal Segretario Comunali e dal nucleo di valutazione.
8. I compensi che incentivano la performance individuale e organizzativa sono liquidati entro il mese di giugno di ciascun anno, al personale dipendente a tempo indeterminato e a quello a tempo determinato dopo un periodo di servizio superiore a 3 mesi di attività lavorativa presso l'Ente nell'anno di riferimento, secondo il sistema di valutazione dell'Ente a seguito di valutazione dei responsabili di area per il proprio personale.

#### **Art. 12 – Differenziazione del premio individuale (Art. 69 – CCNL 21.05.2018)**

1. Come premio di performance, è attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite degli incentivi individuali attribuiti al 10% del personale valutato più positivamente.
2. La maggiorazione di cui al comma 1 trova il suo finanziamento all'interno degli eventuali risparmi nel fondo dopo aver liquidato gli istituti di cui all'art.4. Laddove tale quota risulti incapiante, il relativo finanziamento grava sulla quota di risorse assegnata alla



performance individuale e organizzativa.

3. La maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita secondo l'ordine di graduatoria, in base ai seguenti criteri:
  - Valutazione della performance individuale per l'anno di riferimento;
  - In caso di parità verrà stilata una graduatoria tra i soli dipendenti a pari merito utilizzando la media della valutazione della performance individuale del triennio precedente all'anno di riferimento;
  - In caso di ulteriore parità, al dipendente che ha una maggiore anzianità di servizio presso l'Ente;
  - In caso di ulteriore parità, al dipendente che ha percepito tale maggiorazione meno recentemente.

### **Art. 13 - Posizioni Organizzative: criteri per l'erogazione della retribuzione di risultato**

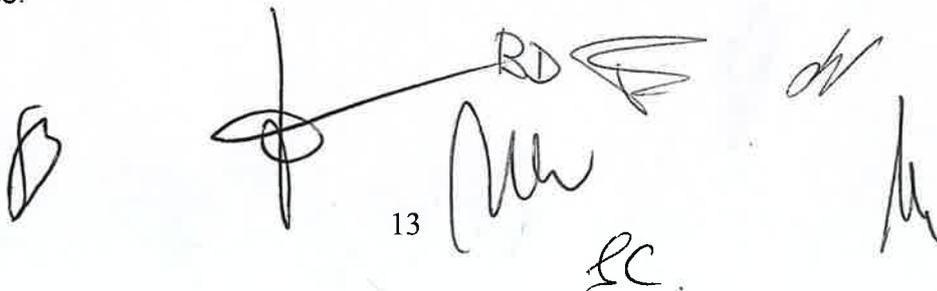
1. I criteri per la nomina e la revoca, per la graduazione (pesatura) delle aree per retribuzione di posizione, e le schede valutazione delle posizioni organizzative sono contenuti nel Regolamento approvato dalla Giunta Comunale con atto n.53 del 09/05/2019.
2. La quota delle risorse per le posizioni organizzative destinata all'indennità di risultato ammonta al 15% del totale delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dall'ordinamento
3. I criteri per l'erogazione della retribuzione di risultato sono stabiliti nel Regolamento di cui all'art.14, comma 1, del CCNL 2016-2018 approvato con delibera di Giunta Comunale n. 53 del 09/05/2019.

### **Art. 14 – Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (Art. 18, lett. h – CCNL 21.05.2018)**

1. Le parti definiscono la correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi dettati dal contratto.
2. Ai fini del presente articolo assumono rilievo gli incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti e altri compensi previsti da disposizioni di legge.
3. Si concorda un sistema di perequazione che preveda una riduzione percentuale del premio di risultato in presenza di fasce di valore legati alla somma degli incentivi di legge previsti dal CCNL ed eventuali altri previsti per legge, secondo la seguente gradualità:

<b>Incentivi di legge</b>	<b>Abbattimento indennità di risultato</b>
Fino a € 3.000,00	10,00%
Da € 3.001,00 a € 5.000,00	15,00%
Oltre € 5.000,00	20,00%

4. I risparmi derivanti dall'abbattimento delle indennità di risultato di cui al comma 3 confluiranno nella disponibilità delle risorse destinate all'erogazione dei premi correlati alla performance.

Handwritten signatures and initials, including a large signature with 'RD' above it, and the number '13' written below.

## Art. 15 - Riepilogo destinazione fondo Anno 2022

1. Il fondo per il trattamento accessorio del personale dipendente dell'anno 2022 dell'importo complessivo di € 66.737,77, dedotte le risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto (€ 8.754,48), delle progressioni economiche nella categoria già effettuate (€ 24.160,37), delle indennità del personale educativo dell'asilo nido (€ 2.850,96), **pari ad € 30.971,96** viene così destinato (**allegato sub. "B"**):

Finalità del compenso	Risorse assegnate e destinate effettivamente
Indennità condizione lavoro - indennità di rischio	€ 900,00
Indennità condizione lavoro - indennità di disagio	€ 1.212,00
Indennità condizione lavoro - indennità di maneggio valori	€ 900,00
Indennità specifiche - ufficiale anagrafe e stato civile	€ 593,00
Nuove progressioni orizzontali	€ 5.050,00
Indennità per specifiche responsabilità	€ 5.800,00
Premi collegati alla performance – importo presunto	€ 16.516,96
<b>TOTALE</b>	<b>30.971,96</b>

AW<sup>14</sup>

sc

BD

# ALLEGATO A) COSTITUZIONE DEL FONDO ANNO 2022

Costituzione Fondo risorse contrattazione integrativa 2022			
DESCRIZIONE	2016	2021	2022
<b>ALIMENTAZIONE FONDO - ART. 67 CCNL 2016-2018</b>			
<i>RISORSE STABILI (art. 67 commi 1 e 2)</i>			
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 (ART. 67 C.1 CCNL 2016-2018)	€ 58.037,03	€ 58.037,03	€ 58.037,03
IMPORTO SU BASE ANNUA PARI A € 03,20 PER DIPENDENTI IN SERVIZIO AL 31.12.2015 (ART. 67 C.2 lett.a) CCNL 2016-2018)		€ 1.830,40	€ 1.830,40
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (ART.67 C.2 lett.b) ccnl 2016-2018)		€ 1.158,04	€ 1.158,04
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO quota annua (ART.67 C.2 lett.c) CCNL 2016-2018)		€ 0,00	€ 0,00
RISPARMI EX ART. 2 C. 3 D.LGS 165/2001 (ART. 67 C.2 lett. d) CCNL 2016-2018)		€ 0,00	€ 0,00
QUOTA ANNUA INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI (ART. 67 C.2 lett. e) CCNL 2016-2018)		€ 0,00	€ 0,00
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO (ART. 67 C.2 lett. g) CCNL 2016-2018)		€ 0,00	€ 0,00
INCREMENTO DOTAZIONE ORGANICA (ART. 67 C.2 lett. h) CCNL 2016-2018)		€ 0,00	€ 0,00
DECURTAZIONE CONSOLIDATA (2011/2014) COME DA SECONDA PARTE ART. 9 COMMA 2-BIS D.L. 78/2010		€ 0,00	€ 0,00
EVENTUALE DECURTAZIONE PER APPLICAZIONE ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017		€ 0,00	€ 0,00
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>€ 58.037,03</b>	<b>€ 61.025,47</b>	<b>€ 61.025,47</b>
<i>RISORSE VARIABILI soggette al limite</i>			
INCENTIVI PER RECUPERO EVASIONE ICI (art. 59 comma 1, lettera p) D.Lgs. 446/1997) (ART. 67 C.3 lett. c) CCNL 2016-2018)		€ 0,00	€ 0,00
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO quota parte anno di cessazione (ART. 67 C.3 lett. d) CCNL 2016-2018)		€ 0,00	€ 0,00
MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000) (ART. 67 C.3 lett. f) CCNL 2016-2018)		€ 0,00	€ 0,00
PERSONALE DELLE CASE DA GIOCO (ART. 67 C.3 lett. g) CCNL 2016-2018)		€ 0,00	€ 0,00
INTEGRAZIONE 1,2% MONTE SALARI 1997 ART. 67 C.3 lett. h) CCNL 2016-2018)	€ 3.000,00	€ 3.000,00	€ 3.000,00
OBIETTIVI DELL'ENTE, ANCHE DI MANTENIMENTO, DEFINITI NEL PIANO DELLA PERFORMANCE (ART. 67 C.3 lett. i) CCNL 2016-2018)		€ 0,00	€ 0,00
INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI - Quota parte anno di trasferimento (ART. 67 C.3 lett. k) CCNL 2016-2018)		€ 0,00	€ 0,00
EVENTUALE DECURTAZIONE PER APPLICAZIONE ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017	-€ 3,96	-€ 3,96	-€ 3,96
<b>Totale Risorse variabili soggette al limite</b>	<b>€ 2.996,04</b>	<b>€ 2.996,04</b>	<b>€ 2.996,04</b>
<i>RISORSE VARIABILI non soggette al limite</i>			
ECONOMIE FONDO ANNI PRECEDENTI - (ART. 68 C.1 CCNL 2016-2018)		€ 298,44	€ 238,32
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001) (ART. 67 C.3 lett. e) CCNL 2016-2018)	€ 842,29	€ 4.977,88	€ 2.477,94
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (ART. 113 DEL D.LGS. 50/2016) (ART. 67 C.3 lett. c) CCNL 2016-2018)		€ 0,00	€ 0,00
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI (spese a carico della controparte) - (ART. 27, CCNL 14/9/2000) (ART. 67 C.3 lett. c) CCNL 2016-2018)		€ 0,00	€ 0,00
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001) (ART. 67 C.3 lett. e) CCNL 2016-2018)		€ 0,00	€ 0,00
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 15, COMMA 1, lett. K); ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011) (ART. 67 C.3 lett. b) CCNL 2016-2018)			
<b>Totale Risorse variabili NON soggette al limite</b>	<b>€ 842,29</b>	<b>€ 6.274,32</b>	<b>€ 2.716,26</b>
<b>TOTALE RISORSE VARIABILE</b>	<b>€ 3.838,33</b>	<b>€ 8.270,36</b>	<b>€ 5.712,30</b>
<b>TOTALE</b>	<b>€ 61.875,36</b>	<b>€ 69.295,83</b>	<b>€ 66.737,77</b>
<b>TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO</b>	<b>61.033,07</b>	<b>64.021,51</b>	<b>64.021,51</b>
<b>N.B. LA SOMMA DELL'IMPORTO DEL FONDO (Risorse stabili + risorse variabili soggette al limite) COSTITUISCE IL LIMITE DI CUI ALL'ART.23 COMMA 2 DEL DLGS 76/2017. NON COSTITUISCONO LIMITE, AI SENSI DI QUANTO PREVISTO NELLA DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5 AL CCNL DEL 21 MAGGIO 2018, GLI INCREMENTI DEL FONDO PREVISTI DALL'ART. 47, COMMA 2, LETT. A) E B) DEL MEDESIMO CCNL. SI DA' ATTO CHE LA SOMMA DESTINATA ALLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE RISPETTA LO STESSO LIMITE DELL'ANNO 2016, COSI' COME L'IMPORTO PER IL FONDO DEL LAVORO STRAORDINARIO</b>			
fondo trattamento accessorio personale senza posizioni organizzative	€ 61.033,07	€ 61.033,07	€ 61.033,07
differenza ascrivibile all'incremento, non soggetto al limite, previsto dall'art. 67, comma 2, lett. a) e b) del CCNL del 21 maggio 2018	€ 0,00	€ 2.988,44	€ 2.988,44

15

**ALLEGATO B) DESTINAZIONE FONDO ANNO 2022**

DESCRIZIONE	2022	
<b>UTILIZZO FONDO PER SOMME CONSOLIDATE O DERIVANTI DA CONTRATTI PRECEDENTI</b>		
Progressioni orizzontali storiche (comprehensive aumenti contrattuali – proiezione al 31.12.2022)	24.160,37	
Indennità di comparto a carico del fondo (come da Bilancio proiezione al 31.12.2022)	8.754,48	
Indennità educatrici asilo nido ( ART.31, comma 7, CCNL 14.09.2000; ART.6 CCNL 05.10.2001) – n. 2 educatrici	2.850,96	
<b>totale</b>		<b>35.765,81</b>
<b>DESTINAZIONI ISTITUTI CONTRATTI PRECEDENTI</b>		
Indennità ufficiali anagrafe e stato civile art.70 quinquies, comma 2 CCNL 2016-2018 – (indennità annua massima € 350,00 ridotta in proporzione all'orario se parziale) n. 2 dipendenti servizi demografici	593,00	
Indennità condizione lavoro - art. 70 quinquies, comma 2 CCNL 2016-2018 - RISCHIO (€ 2,00/giorno massimo € 4,00 se più di una condizione lavoro ridotta in proporzione all'orario se parziale) n. 2 operai	900,00	
Indennità condizione lavoro - art. 70 quinquies, comma 2 CCNL 2016-2018 - DISAGIO (€ 2,00/giorno massimo € 4,00 se più di una condizione lavoro ridotta in proporzione all'orario se parziale) n. 2 operai + n. 1 addetto pulizie	1.212,00	
Indennità condizione lavoro - art. 70 quinquies, comma 2 CCNL 2016-2018 - MANEGGIO DENARO n. 3 agenti contabili + 1 periodo estivo (€ 1,00/giorno per movimento di denaro annuo inferiore a € 5.000,00, € 2,00/giorno se superiore ridotta in proporzione all'orario se parziale)	900,00	
Specifiche responsabilità- art.70 quinquies nella misura minima di € 300,00 fino ad un massimo di € 1.500,00 da liquidarsi ai soli dipendenti incaricati con atto formale del Responsabile di Area; (l'importo è ridotto in proporzione all'orario se parziale) secondo i criteri Art.6 del CCDI 2019-2021	5.800,00	
<b>totale</b>		<b>9.405,00</b>
<b>SOMME A DISPOSIZIONE PER CONTRATTO DECENTRATO 2022 DA CONTRATTARE</b>		
Nuove progressioni economiche orizzontali con decorrenza dal 01.01.2022 € 4.000,00, con decorrenza dal 01.11.2022 € 4.500,00 annui (importo da considerare per anno 2022 in proporzione ai mesi fino ad un massimo di € 1.050,00); eventuali somme eccedenti confluiranno nelle risorse destinate all'erogazione dei premi correlati alle performance.	5.050,00	
Premi collegati alle performance - importo presunto; di cui per l'80% saranno erogati sulla base della performance organizzativa e individuale e per il 20% sulla base della scheda di valutazione individuale secondo i criteri dell'art.11 CCDI 2019-2021	16.516,96 + economie altri istituti	
<b>totale</b>		<b>21.566,96</b>
<b>Fondo totale anno 2022</b>		<b>66.737,77</b>

16

**La Delegazione di Parte Pubblica:**

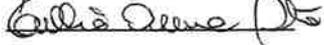
Dott. Angelo Macchia – Segretario comunale

---

**La Delegazione di parte sindacale,**

**Le R.S.U.**

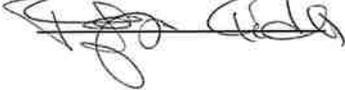
Tribbia Anna Rita -CGIL



Cornolo' Silvia-CGIL



Filippi Giada-UIL



Busa Daniela – UIL

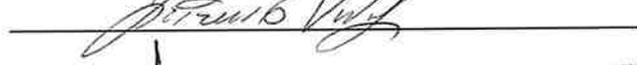


**Le OO.SS.**

BAGNARA Stefano – rappresentante FP CGIL



DE PRETTO Viviana - CISL Territoriale



GIRARDI Daniele – UIL Territoriale



