



## COMUNE DI VIGARANO MAINARDA

### Provincia di Ferrara

#### Verbale N. 4 della seduta della delegazione trattante tenutasi in data 25 novembre 2025

Oggi 25 novembre 2025 alle ore 10:30 sottoscrivono la presente modifica del **contratto collettivo decentrato integrativo valevole per il triennio 2023-2025 ed accordo (Allegati A e A1) per la determinazione dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo del salario accessorio per il triennio 2023-2025, GIA' COMPRESIVA DELLE MODIFICHE APPORTATE CON VERBALE DEL 29/11/2024**, in rappresentanza della parte pubblica e della parte sindacale, i componenti delle delegazioni trattanti così costituite:

#### Delegazione trattante Datoriale:

**Dr. Pietro Veronese** – Segretario Comunale – Presidente

**Barbi Monica** – Responsabile Settore AAGG-Protocollo -Personale -Segreteria

**Paolo Maria Mecca** – Responsabile Settore Finanziario, Tributi ed Economato

#### Delegazione trattante Sindacale:

**Veronesi Elisa** – CIGL

**Parolini Giacomo** – UIL

**Chiericati Marco** – Rsu

**Ferron Gabriella** – Rsu

**Pecorari Marco** - RSU

Il presente verbale è stato redatto dalla Dr.ssa Monica Barbi in qualità di Responsabile del Settore Personale.

La presente seduta è stata formalmente convocata in data 18/11/2025;

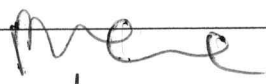
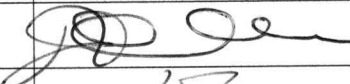
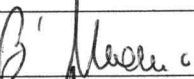

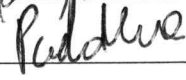
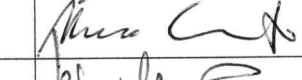
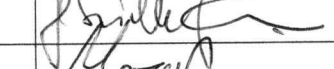

La parte datoriale, nella persona del Presidente Dr. Veronese Pietro, dà atto che:

- la Delegazione trattante Datoriale è stata autorizzata allo svolgimento delle trattative, al fine di siglare la presente modifica di accordo decentrato (modifica al normativo ed economico), di seguito indicato per brevità CCDI, con DGC n. 51 del 15.07.2025 tenuto debitamente conto degli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale nella medesima deliberazione;
- Richiamati i verbali di delegazione trattante n.1 del 09/09/2025, 2 e 3 del 21/10/2025;
- Vista la riunione sindacale con i dipendenti avvenuta in data 14/10/2025 durante la quale sono state illustrate le modifiche ala CCDI normativo 2023-2025 e accordo economico valevole per le annualità rimanenti 2025;
- Vista la riunione sindacale con i dipendenti avvenuta in data 14/10/2025 durante la quale sono state illustrate le modifiche ala CCDI normativo 2023-2025 e accordo economico valevole per l'annualità 2025;
- La Preintesa di modifica al contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2023-2025 ed accordo (Allegati A e A1) per la determinazione dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo del salario accessorio per l'annualità 2025, è stata sottoscritta in data 21/10/2025 come da verbale 2 e 3, conservati agli atti d'ufficio;

- In data 21/10/2025 con prot. 15452 si è provveduto a trasmettere la Relazione Illustrativa e Tecnico-Finanziaria, quale documento di accompagnamento all'ipotesi di contratto, accordo ai fini della certificazione dell'Organo di Revisione;
- con Verbale n. 44 del 07/11/2025 prot.n. 16414, il Revisore Unico dei Conti del Comune di Vigarano Mainarda ha espresso certificazione favorevole resa ai sensi dell'art. 40, comma 3 sexies, D.Lgs. 165/2001, sull'ipotesi di contratto (parte giuridica), accordo economico, Relazione Illustrativa e Tecnico – Finanziaria, regolamenti incidenti sul fondo;
- l'autorizzazione alla sottoscrizione definitiva della modifica al contratto collettivo decentrato integrativo valevole per l'annualità 2025 e di accordo (Allegati A e A1) per la determinazione dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo del salario accessorio per l'annualità 2025 e modifica al regolamento per la disciplina della costituzione, dei criteri e delle modalità di riparto del fondo per incentivi per le funzioni tecniche allegato in quanto incidente sull'utilizzo del fondo, secondo l'ipotesi sottoscritta dalla Delezione Trattante in data 21/10/2025, di cui al Verbale n. 2 e 3, è stata rilasciata alla Delegazione Trattante Datoriale con Delibera di Giunta Comunale n. 93 del 17/11/2025;

### Vigarano Mainarda, il 25/11/2025

Il Presidente apre la seduta chiedendo se vi siano ulteriori osservazioni e quindi invita le parti a procedere con la firma del presente accordo.

Per la parte Datoriale:		Per la parte Sindacale:	
Cognome e Nome	Firma	Cognome e Nome	Firma
Veronese Pietro		Veronesi Elisa	
Barbi Monica		Parolini Giacomo	
Mecca Paolo Maria		Chiericati Marco	
		Ferron Gabriella	
		Pecorari Marco	



**COMUNE DI VIGARANO MAINARDA**

**Provincia di Ferrara**

---

***Pre-intesa per la***

- ***MODIFICA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO INTEGRATIVO DECENTRATO TRIENNIO 2023-2025 – Comparto Funzioni Locali (accordo normativo) GIA' COMPRENSIVA DELLE MODIFICHE APPORTATE CON VERBALE N. 2 DEL 29/11/2024,***
  
- ***ACCORDO PER LA DETERMINAZIONE DEI CRITERI E PRINCIPI GENERALI CHE SOVRINTENDONO ALLE MODALITA' DI UTILIZZO DEL SALARIO ACCESSORIO PER GLI ANNI 2023-2025 (Allegati A e A1)***

**INCIDENTE UNICAMENTE SULLE ANNUALITÀ RESIDUE DI VIGENZA DEL CCDI 2023-2025: ANNO 2025**

**IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI) TRIENNIO 2023-2025 –  
COMPARTO FUNZIONI LOCALI (ACCORDO NORMATIVO)  
DEL COMUNE DI VIGARANO MAINARDA**

Sommario

<b>TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI</b> .....	6
<b>CAPO I – Disposizioni Generali</b> .....	6
Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale .....	6
Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza .....	6
Art. 3 – Verifiche dell’attuazione del contratto .....	7
Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati (Art. 3 CCNL).....	7
<b>TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE</b> .....	7
<b>CAPO I – Risorse e Premi</b>	
abilità .....	Errore. Il segnalibro non è definito.
Art. 5 – Quantificazione delle risorse (Art. 79 CCNL) .....	7
Art. 6 – Salario accessorio (Art. 73 CCNL) .....	7
<b>CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse</b> .....	8
Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie .....	8
<b>CAPO III – Progressione economica all’interno delle aree</b> .....	9
Art. 8 – Criteri generali (Art. 14 CCNL).....	9
<b>CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità</b> .....	13
Art. 9 – Principi generali.....	13
Art. 10 – Indennità condizioni di lavoro (art. 84-bis CCNL).....	13
Art. 11 – Indennità per specifiche responsabilità (Art. 84 CCNL) .....	15
Art. 12 – Compensi ulteriori.....	18
<b>CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge</b> .....	18
Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge. ....	18
<b>CAPO VI – Performance e Premio individuale</b> .....	20
Art. 14 – Disciplina della performance e del premio individuale (Art.80 e 81 CCNL) .....	20
<b>CAPO VII – Sezione polizia locale</b> .....	21
Art. 15 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato. ....	21
Art. 16 – Proventi delle violazioni al codice della strada (Art. 98 CCNL).....	22
Art. 17 – Indennità di servizio esterno (Art. 100 CCNL) .....	22
Art. 18 – Indennità di funzione (Art. 97 CCNL) .....	22
<b>CAPO VIII – Retribuzione di risultato degli incaricati di Elevata Qualificazione.</b> .....	25

Comune di Vigarano Mainarda Prot. N.0017516 del 25-11-2025 interno Cat1 Cl.9

Art. 19 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato degli incaricati di Elevata Qualificazione (Art. 17 CCNL).....25

**TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO** .....27

**CAPO I – Istituti correlati all’orario di lavoro** .....27

Art. 20 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente (Art. 53 CCNL 2016-2018).....27

Art. 21 – Reperibilità (Art. 24 CCNL 2016-2018).....28

Art. 22 – Turnazioni (Art. 30 CCNL).....28

Art. 23 - Attività prestata in giorno festivo - riposo compensativo (Maggiorazione oraria) – Art. 24 CCNL del 24/09/2000 modificato dall’art. 14 del CCNL 5/10/2001. ....29

Art. 24 – Lavoro straordinario e Banca delle ore (Art. 32 e 33 CCNL) .....30

Art. 25 – Orario massimo di lavoro settimanale (Art. 29 CCNL) .....30

Art. 26 – Flessibilità dell’orario di lavoro (Art. 36 CCNL) .....30

Art. 27 – Orario multiperiodale (Art. 31 CCNL) .....31

**CAPO II – Discipline Particolari** .....31

Art. 28 – Personale comandato o distaccato .....31

Art. 29 – Salario accessorio del personale a tempo parziale.....32

Art. 30 – Salario accessorio del personale a tempo determinato .....32

Art. 31 – Lavoro somministrato .....32

Art. 32 – Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione (Art. 22-23 CCNL).....32

Art. 33 – Personale che può usufruire della pausa per il pasto all’inizio o al termine del servizio (Art. 35 CCNL) e disciplina della trasferta .....32

**CAPO III – Welfare integrativo**.....33

Articolo 34 – Le attività del “welfare integrativo” (art. 82 CCNL) .....33

**CAPO IV – Disposizioni Finali** .....35

Art. 35 – Salute e sicurezza sul lavoro (Art. 7 comma 4 lett. m CCNL) .....35

Art. 36 – Innovazioni tecnologiche (Art. 7 comma 4 lett. t CCNL) .....35

Art. 37 – Clausola finale .....35

CONTRATTAZIONE DELLE MODIFICHE DEI CRITERI DI RIPARTIZIONE DEGLI INCENTIVI PER LE FUNZIONI TECNICHE REGOLATI DALL’ARTICOLO 45 DEL D.LGS 36/2023.



## TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

### CAPO I – Disposizioni Generali

#### Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

#### **(nessuna modifica accordo 2023-2025 sottoscritto il 19.12.2023)**

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:
  - a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16 Novembre 2022 (da ora solo CCNL);
  - b) D.Lgs. n. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" (c.d. TUPI "Testo Unico sul Pubblico Impiego"), in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
  - c) D.Lgs. n. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
  - d) il D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
  - e) Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 116 del 1.8.2002;
  - f) Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 135 del 19.12.2012;
  - g) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, 21.05.2018 limitatamente alle parti non abrogate.

#### Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza

#### **(nessuna modifica accordo 2023-2025 sottoscritto il 19.12.2023)**

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato (compreso gli scavalchi d'ecedenza di cui al art. 1, comma 557, della Legge 311/2004) - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro.
2. Esso avrà vigenza triennale decorrente dalla data di sottoscrizione.
3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo verranno negoziati con cadenza annuale, con apposito accordo tra le parti. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo (ultrattività dei contratti), salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
4. Il presente contratto decentrato, sostituisce ogni precedente accordo in materia salvo diversa decorrenza stabilita all'interno di specifici articoli e salvo non quanto più disciplinato e o esplicitamente abrogato.

**Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto**  
**(nessuna modifica accordo 2023-2025 sottoscritto il 19.12.2023 )**

1. Le parti convengono che possa essere verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate su richiesta delle parti sindacali o su convocazione effettuata dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.

**Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati (Art. 3 CCNL)**  
**(nessuna modifica accordo 023-2025 sottoscritto il 19.12.2023 )**

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente 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; nel qual 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 dieci giorni dalla richiesta avanzata.
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, solo con il consenso delle parti interessate.

**TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE**

**Art. 5 – Quantificazione delle risorse (Art. 79 CCNL)**  
**(nessuna modifica accordo 2023-2025 sottoscritto il 19.12.2023 )**

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore (ad esempio: art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017) o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
2. Il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL potrà essere variato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse stanziare.
3. Gli importi delle indennità di cui al presente contratto verranno determinate dalle parti con cadenza annuale in sede di contrattazione.

**Art. 6 – Salario accessorio (Art. 73 CCNL)**  
**(nessuna modifica accordo 2023-2025 sottoscritto il 19.12.2023 )**

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono possibili le seguenti voci di salario accessorio:



- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) premio individuale di cui all'art. 81 del CCNL;
- d) le progressioni economiche all'interno delle aree, sulla base di quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo, e riconosciute ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 8.
- e) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 80 del CCNL.

## **CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse**

### **Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie (nessuna modifica accordo 2023-2025 sottoscritto il 19.12.2023 )**

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:
  - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
  - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
  - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
  - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
  - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, a prescindere dall'appiattimento retributivo;
  - b) le risorse, attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale, sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
  - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa del dipendente, discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
  - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; eventuale esame dei giudizi in contraddittorio;
  - e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
  - f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
  - g) sempre secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, le parti prendono atto che l'impegno dei fondi viene assegnato ai Funzionari incaricati di Elevata Qualificazione

(EQ) dell'ente fermi restando gli ambiti di intervento rimessi alla contrattazione collettiva. Detti fondi sono gestiti, interamente ed esclusivamente, dai medesimi soggetti per l'applicazione di tutti gli istituti incentivanti di cui al precedente art. 6. Per la definizione dei fondi si opera con criterio quali-quantitativo delle esigenze e secondo le strategie che ogni area/settore, annualmente, concorda con l'Amministrazione.

### CAPO III – Progressione economica all'interno delle aree

#### Art. 8 – Criteri generali (Art. 14 CCNL)

#### **(nessuna modifica accordo 2023-2025 sottoscritto il 19.12.2023 )**

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle aree si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di successivi "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio, come riportate nella Tabella A del CCNL 2019-2021 e per il personale delle Sezioni Speciali, quanto previsto rispettivamente negli articoli 92,96, 102 e 106 del CCNL 2019-2021.
2. La decisione di attivare per ciascun anno le progressioni economiche è demandata alla sottoscrizione dell'accordo economico della medesima annualità di riferimento. L'ammontare delle risorse destinate alle progressioni economiche all'interno delle aree comprensive della quota della tredicesima è definito annualmente nell'accordo economico e dovrà trovare capienza esclusivamente nel limite delle risorse del fondo decentrato di parte stabile appositamente quantificate e rappresentate all'interno dello schema di utilizzo del fondo.
3. Annualmente in sede di contrattazione economica viene determinato il numero dei "differenziali stipendiali" attribuibili per ciascuna area anche alla luce delle risorse disponibili.
4. I criteri per l'attribuzione dei differenziali stipendiali sono così definiti:

Criterio	Descrizione	Punti
Art. 14 comma 2 lett. d punto 1	Valutazioni	Max 60 punti (maggiore del 40%)
Art. 14 comma 2 lett. d punto 2	Esperienza professionale	Max 30 punti (minore del 40%)
Art. 14 comma 2 lett. d punto 3	Capacità culturali e professionali	Max 10 punti

5. In relazione al criterio di cui all'art. 14 comma 2 lett. d) punto 1 le parti convengono che:

- a) per la procedura di attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle aree si tiene conto della media aritmetica delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità. Il punteggio massimo previsto sarà assegnato alla valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna area contrattuale. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore. I punteggi prevedono due decimali arrotondati all'unità superiore se il numero successivo è pari o superiore a 0,5.
- b) le schede di valutazione della performance individuale di ciascun dipendente, titolare e non incaricato di EQ, utili ai fini della formulazione delle graduatorie, di cui alla selezione in argomento coincideranno con quelle depositate agli atti d'ufficio del Servizio Personale del Comune, elaborate in virtù dei sistemi di misurazione e valutazione della performance vigenti presso il Comune di Vigarano Mainarda nel triennio di riferimento;

- c) verrà altresì valorizzata, la valutazione della performance individuale conseguita dal dipendente avente diritto a partecipare alla selezione, nel corso di rapporti di lavoro a tempo determinato (no interinale) presso il Comune di Vigarano Mainarda, con mansioni del medesimo profilo e area di inquadramento qualificanti l'assunzione a tempo indeterminato presso il Comune di Vigarano Mainarda;
- d) saranno riparametrati i punteggi delle valutazioni effettuati con sistemi di valutazione differenti per i dipendenti provenienti da altre autonomie locali ed aventi diritto a partecipare alla presente procedura;
- e) nel caso di un dipendente appartenente:
- all'area dei Funzionari non titolare di Elevata Qualificazione le specifiche risultanze delle valutazioni della performance individuale conseguite dallo stesso, come sopra definite, verranno adeguatamente ponderate in modo da renderle omogenee alla scala di valutazione della performance individuale dei dipendenti appartenenti all'area dei Funzionari titolari di Elevata Qualificazione;
  - all'area degli Istruttori ed incaricato di Elevata Qualificazione le specifiche risultanze delle valutazioni della performance individuale conseguite dallo stesso, in qualità di titolare di incarico di EQ, come sopra definite, verranno adeguatamente ponderate in modo da renderle omogenee alla scala di valutazione della performance individuale dei dipendenti appartenenti alla area degli Istruttori non titolari di EQ;
- f) nel caso in cui un dipendente partecipi alla selezione, in quanto in servizio presso il Comune di Vigarano Mainarda al 01/01 dell'anno di riferimento ma sia transitato negli organici del Comune durante il triennio oggetto di valutazione della performance individuale saranno considerate, ai fini della formulazione delle graduatorie finali di merito, le valutazioni annuali della performance individuale ottenute presso il Comune di Vigarano Mainarda, se esistenti, indipendentemente dal periodo prestato presso l'ente. In caso di assenza delle predette valutazioni si applicherà la lett. d) del presente comma;

6. In relazione al criterio di cui all'art. 14 comma 2 lett. d) punto 2 le parti convengono che per esperienza professionale si considera il periodo di prestazione resa nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto Funzioni locali nonché nel medesimo o corrispondente profilo presso amministrazioni di comparti diversi a partire dall'ultima progressione economica o attribuzione dell'ultimo differenziale.

L'esperienza si identifica con lo sviluppo ed il miglioramento delle conoscenze e della capacità di svolgere, con efficacia e padronanza tecnica, le mansioni affidate, per effetto del servizio prestato.

Nel caso in cui il lavoratore abbia prestato servizio per un periodo inferiore alle 12 mensilità sarà computato come intera annualità il periodo di servizio di durata pari ad almeno 7 mesi continuativi. I periodi di prestazione inferiore a 7 mesi continuativi non saranno pertanto presi in considerazione.

Il più elevato punteggio attribuibile all'esperienza professionale è **pari a 30**. Il punteggio pari a 30 sarà assegnato al partecipante di ciascuna area contrattuale che ha conseguito il maggior periodo di prestazione resa con valutazione positiva, nel medesimo profilo od equivalente a quello di inquadramento al 31/12 dell'anno precedente all'attivazione della procedura. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore. La valutazione positiva è riferita agli ultimi 3 anni antecedenti l'indizione della procedura nel corso dei quali un eventuale anno con valutazione negativa non verrà conteggiato.

7. In relazione al criterio di cui all'art. 14 comma 2 lett. d) punto 3 le parti convengono che il criterio relativo alle capacità culturali e professionali è calcolato in ragione di **1** punto per ogni partecipazione a corsi e percorsi di formazione inerenti ai compiti e doveri di servizio, debitamente attestati dal soggetto organizzatore con superamento dell'esame finale, svolti nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure. Si valutano solamente i corsi di formazione della durata superiore a 12 ore, sino ad un massimo di 10 corsi nel triennio. Non si conteggiano i corsi di formazione la cui

frequenza è obbligatoria (sicurezza sui luoghi lavoro, D.Lgs. 81/2008, Anticorruzione e trasparenza eccetera). Nel caso di possesso o acquisizione di un titolo di studio, inerente al servizio e superiore a quello di accesso il lavoratore ha diritto a 5 punti.

I corsi di formazione e i titoli di studio già valutati ai fini di una progressione orizzontale, con esito positivo per il candidato, non saranno più considerati ai fini della valutazione di una nuova procedura di selezione comparativa.

Il massimo punteggio attribuibile al criterio delle capacità culturali e professionali è **pari a 10**.

8. La somma del punteggio ottenuto sulla base dei fattori di cui ai commi 5,6,7 verrà poi maggiorata applicando le seguenti percentuali nel caso in cui si realizzino i relativi presupposti (si tiene conto anche delle progressioni economiche nella categoria ottenuto in applicazione dei precedenti contratti nazionali, eventualmente anche in altri enti dai quali il lavoratore sia transitato per mobilità con prosecuzione del rapporto di lavoro):

Anni compresi tra la decorrenza dell'ultima progressione economica e la decorrenza della progressione economica in svolgimento (le frazioni di anno non vengono arrotondate)	Maggiorazione del punteggio
6 anni o più	3%

9. Le parti preso atto dei principi previsti dall'art. 14 del CCNL 2019-2021 in materia di progressione economica all'interno delle aree, fissano i seguenti criteri generali di accesso alla procedura in argomento e di riconoscimento delle suddette progressioni economiche che saranno validi fino a quando sarà efficace il presente contratto. Nello specifico l'accesso alla progressione economica e l'attribuzione della stessa, nelle rispettive annualità di vigenza del presente contratto decentrato, fermo restando la necessità di sottoscrizione preventiva dell'accordo economico per ciascuna annualità di riferimento, attraverso il quale è adottata formalmente la decisione di attivare dell'istituto, sarà soggetta alle seguenti regole:

- potranno accedere esclusivamente i **dipendenti assunti a tempo indeterminato** presso l'Ente alla data del **01/01 di ciascuna annualità di riferimento che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica**. Ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;
- non aver raggiunto il numero massimo di differenziali stipendiali previsti per l'area di appartenenza (tabella A allegata al CCNL 16.11.2022);
- potranno accedere i dipendenti che non hanno ricevuto procedimenti disciplinari conclusi con sanzione superiore alla multa negli ultimi 2 anni, oltre che nell'anno corrente, in caso vi sia un procedimento disciplinare pendente il dipendente viene ammesso con riserva e l'eventuale progressione sospesa fino alla conclusione del procedimento;
- hanno altresì diritto a partecipare i dipendenti assunti a tempo indeterminato dall'ente, alla data del **01/01** di ciascuna annualità di riferimento, **comandati e/o distaccati e/o in convenzione** presso enti, amministrazioni e/o aziende. A tal fine si provvederà ad acquisire le informazioni e le eventuali valutazioni dall'ente utilizzatore in tempo utile per assicurare la partecipazione alla selezione da parte dei dipendenti. Nei casi di comandi e/o distacchi e/o convenzioni parziali avrà valenza unicamente la valutazione effettuata presso il Comune di Vigarano Mainarda in quanto titolare del rapporto di lavoro;
- la decorrenza della selezione e quindi anche l'attribuzione del differenziale è fissata per ciascuna annualità di riferimento al **01/01**;
- l'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata alla **sola annualità** di riferimento per ciascun anno di attivazione dell'istituto in argomento;
- il dipendente deve aver maturato **all'01/01 di ciascuna annualità di riferimento** un periodo minimo di permanenza, complessivamente reso, nella posizione economica in godimento pari ad **almeno 36 mesi**. Ai fini del raggiungimento del suddetto periodo di minimo di permanenza verranno valorizzati anche i periodi di servizio prestati con contratto individuale di lavoro a tempo

determinato (no interinale) dal dipendente presso il Comune di Vigarano Mainarda, con mansioni del medesimo profilo e area di inquadramento qualificanti l'assunzione a tempo indeterminato presso il Comune di Vigarano Mainarda;

- h) verranno formulate graduatorie distinte tra il personale dipendente appartenente alle seguenti aree contrattuali: **Operatori, Operatori Esperti, Istruttori, Funzionari e dell'Elevata Qualificazione;**
- i) per ciascuna annualità di riferimento potranno essere attribuiti un numero di differenziali stipendiali **non superiore al 50% dei dipendenti aventi diritto a partecipare** alle procedure attivate annualmente per tutte le aree dell'ente;
- j) nel caso in cui dipendenti all'interno della medesima area conseguano **un uguale punteggio**, i criteri in ordine di priorità per l'attribuzione della progressione, maturati alla data di indizione della singola procedura selettiva, sono i seguenti:
- a) **maggior anzianità** nella posizione economica attualmente rivestita;
  - b) **in caso di ulteriore parità al dipendente più anziano di età.**

10. In sede di contrattazione economica annuale sulla base delle risorse effettivamente disponibili saranno determinate le risorse che per ciascuna area dell'Ente verranno utilizzate ai fini dell'attribuzione della progressione economica.

I criteri per il riparto degli importi destinati ai differenziali stipendiali risultano essere i seguenti:

- ai fini della definitiva quantificazione del numero di differenziali attribuibili, si definisce che il budget assegnato per singola area costituisce il limite massimo utilizzabile, pertanto verrà progressivamente ridotto secondo lo scorrimento della graduatoria definita.
- i singoli resti non utilizzati per la procedura di attribuzione dei differenziali stipendiali, nel rispetto dei criteri di cui ai commi precedenti, resteranno a disposizione per eventuali progressioni economiche attribuibili a partire dalla categoria più bassa. Qualora non fosse possibile i resti non utilizzati per la procedura di attribuzione dei differenziali resteranno a disposizione del fondo e finanzieranno le premialità legate alle performance dei dipendenti negli anni di riferimento.

11. La modalità di svolgimento delle selezioni per l'attribuzione dei differenziali stipendiali, per ciascun anno di vigenza del presente contratto decentrato, avverrà con le seguenti modalità:

- il Servizio Personale dell'Ente provvede all'indizione delle selezioni per l'attribuzione dei differenziali stipendiali secondo i criteri definiti nei punti precedenti e nell'accordo economico dell'annualità di riferimento, mediante **pubblicazione, per 10 giorni, di apposito avviso all'Albo Pretorio dell'ente**, per la conoscenza da parte dei dipendenti interessati. Copia degli avvisi di selezione viene inviata alla R.S.U. e Organizzazioni Sindacali;
- l'ammissione dei dipendenti in possesso dei requisiti richiesti per la partecipazione alle selezioni **avviene sulla base delle istanze presentate dai dipendenti entro il termine riportato nell'avviso. I candidati nella domanda di partecipazione debitamente sottoscritta devono autocertificare il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati fatta eccezione per i corsi di formazione per ciascuno dei quali dovrà essere prodotta specifica attestazione rilasciata dal soggetto organizzatore;**
- il Servizio Personale elabora il materiale di lavoro per ciascuna area di inquadramento sulla base di criteri di cui ai commi precedenti.
- a conclusione del processo svolto dal Servizio Personale dell'Ente, di cui al punto precedente, il Responsabile del Settore Personale trasmette copia di tutto il materiale elaborato e utilizzato a tal fine al Segretario Comunale, in qualità di Presidente della Delegazione Trattante Datoriale, il quale predispone ed approva le distinte graduatorie, così come definite dal presente articolo;
- le graduatorie, formulate dal Segretario Comunale vengono pubblicate, a cura del Servizio Personale, all'Albo Pretorio e diventano definitive ed efficaci, se nel termine **di 10 giorni** dalla pubblicazione non vengono presentati allo stesso servizio, ricorsi per eventuali errori od omissioni;



- divenute esecutive le graduatorie di cui al comma precedente, il Servizio Personale provvede ai successivi adempimenti per l'adeguamento del trattamento economico.

#### **CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità**

##### **Art. 9 – Principi generali**

**(nessuna modifica accordo 2023-2025 sottoscritto il 19.12.2023 )**

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro e non competono in caso di assenza dal servizio.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Funzionario titolare di incaricato di EQ.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Funzionario titolare di incarico di EQ.
8. In caso di rapporto di lavoro a part-time o a tempo determinato le indennità sono opportunamente rapportate salvo le eccezioni eventualmente specificate per singoli istituti.
9. L'ammontare specifico concordato tra le parti delle singole indennità nel rispetto della normativa vigente è definito nell'accordo per la determinazione dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo del salario accessorio (accordo economico).

##### **Art. 10 – Indennità condizioni di lavoro (art. 84-bis CCNL)**

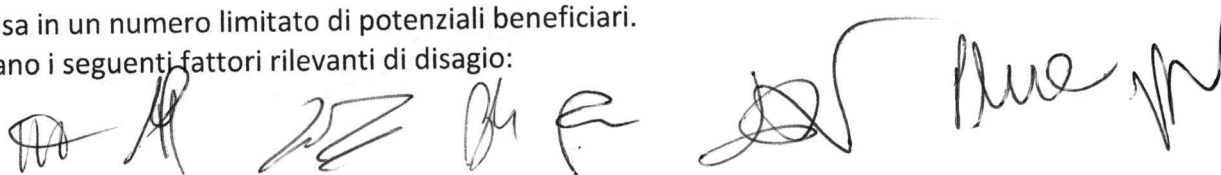
**(nessuna modifica accordo 2023-2025 sottoscritto il 19.12.2023 )**

1. Ai fini della corresponsione delle indennità di condizioni di lavoro si individuano le seguenti attività rischiose e disagiate stabilite dal CCNL 2016-2018 all'art. 70-bis:

#### **A. ATTIVITÀ DISAGIATE:**

Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:



- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni. Vengono individuate a titolo esemplificativo le seguenti figure purché caratterizzate da uno dei fattori di disagio sopra indicati:
  - personale esposto a situazioni di disagio connesse ad attività rese in condizioni climatiche avverse (all'aperto, in luoghi esposti a ogni situazione climatica ecc.);
  - personale esposto a situazioni di disagio connesse a prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio per verifiche, controlli, sopralluoghi;
  - personale esposto a situazioni di disagio connesse a prestazioni lavorative svolte con particolari modalità temporali, connesse ad eventi a carattere istituzionale, manifestazioni culturali, sportive o religiose, interventi d'urgenza in caso di eventi eccezionali ed imprevisti.

## **B. ATTIVITÀ A RISCHIO, e pertanto pericolose o dannose per la salute:**

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- l'utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- le attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- le attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
- le prestazioni richieste e rese, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

A titolo meramente esemplificativo, rientra nella fattispecie sopra esposta, di cui alla **tipologia B)**, il seguente personale di servizio afferente alle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori:

- giardiniere
- addetto ai servizi tecnico-manutentivi
- elettricista
- messo notificatore
- dipendenti che fanno uso continuativo di veicoli di servizio.

## **C. MANEGGIO VALORI**

L'indennità correlata ad attività implicanti il maneggio di valori, compete ai dipendenti adibiti in via continuativa, intendendo con tale espressione per almeno la metà delle giornate lavorative mensili utili, a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "Agenti Contabili" ed Economo, per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui alla presente lettera. Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa. Si considera "maneggio di valori" il maneggio di: denaro contante, buoni pasto, buoni carburante, ecc...). Nell'ambito dell'attuale assetto organizzativo dell'Ente i servizi adibiti in via continuativa al maneggio valori di cassa sono i seguenti:

- Servizio economato
- Servizi demografici
- Servizio polizia locale

2. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti sopra esposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto alle indennità sopraesposte che sono di esclusiva competenza del Funzionario titolare di incarico di EQ.
3. L'erogazione dell'indennità ricadenti nella **tipologia A)** avviene annualmente a consuntivo su specifica richiesta di liquidazione effettuata dal Responsabile di Settore di riferimento.
4. L'erogazione dell'indennità riconosciuta in quanto qualificata nella **tipologia B)**: avviene di norma, il mese successivo al periodo di riferimento, con riferimento a quanto maturato nel mese precedente al periodo di riferimento, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione delle presenze. Ai fini del riconoscimento della predetta indennità giornaliera si considerano unicamente i giorni di effettiva presenza in servizio, pertanto non saranno utili al conteggio le assenze per ferie, lavoro agile, malattia ed ogni altra assenza per l'intera giornata.
5. L'erogazione dell'indennità per attività implicanti il maneggio di valori ricadente nella **tipologia C)**, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:
  - dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;
  - dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

**Art. 11 – Indennità per specifiche responsabilità (Art. 84 CCNL)  
(modificato comma 8 annualità 2024 valevole anni 2024/2025)**

1. L'indennità prevista dall'art. 84, comma 1, del CCNL viene erogata sulla base dei seguenti criteri generali:
  - a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Funzionario titolare di EQ, con atto scritto, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati nelle aree di cui alla tabella A del CCNL (non titolari di EQ);
  - b) il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente;
  - c) in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità.
2. A titolo esemplificativo, si individuano le fattispecie previste dall'art. 84 comma 1 del CCNL Funzioni Locali 2019-2021.
3. L'importo massimo annuo lordo dell'indennità di responsabilità può variare da € 3.000,00 euro annui lordi, elevabili fino ad un massimo di euro 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ.
4. Le indennità di cui al presente articolo vengono erogate sulla base delle modalità da definirsi nell'atto di individuazione degli aventi diritto adottato con atto formale da parte del Responsabile di Settore o annualmente in un'unica soluzione e successivamente alla maturazione del diritto oppure anche mensilmente.
5. L'erogazione dell'indennità non è correlata, in modo automatico, alle assenze dal lavoro, comunque effettuate dal dipendente, utilizzandosi, ai fini della sua erogazione, il criterio della prevalenza del servizio effettivamente prestato calcolato con riferimento all'anno o al mese di competenza, a seconda del periodo di riferimento per il solo riconoscimento. È mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi; è anno di servizio quello lavorato per almeno 180 giorni.
6. Le suddette indennità, in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno, sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15

giorni). Sono fatte salve ulteriori specifiche, ai fini del suddetto proporzionamento, contenute negli atti di incarico per specifiche responsabilità e svolti per periodi inferiori all'anno qualora esistenti.

7. Ai fini della preventiva ricognizione interna presso i Responsabili dei Settori, necessaria per il rilevamento preliminare del relativo fabbisogno riconoscitivo, a inizio anno ogni Responsabile individua il fabbisogno delle posizioni con specifiche responsabilità all'interno della propria Struttura in maniera limitata e con i criteri previsti dal presente articolo. La rilevazione viene trasmesso al Servizio Personale e al Presidente della delegazione trattante.

8. Criteri per l'attribuzione delle indennità per particolari responsabilità.

Ai fini dell'individuazione delle posizioni cui attribuire le indennità per specifiche responsabilità il Responsabile del settore organizzativo di riferimento tenuto comunque presente quanto preliminarmente già sopra esplicitato, dovrà attenersi ai seguenti criteri:

- deve trattarsi di responsabilità distintiva rispetto a quella che possa essere ordinariamente pretesa, anche in relazione al contesto organizzativo specifico.
- potrà essere comparativamente valutato il livello di responsabilità in relazione al livello di responsabilità assunto da personale di categoria più elevata e/o titolare di posizione organizzativa.
- deve essere considerato il grado di specializzazione che viene richiesto in relazione alla pluralità ed all'importanza dei processi tecnico/amministrativi ed alle questioni da trattare e risolvere.
- deve essere considerato il grado dei rapporti diretti con gli organi politici e le posizioni organizzative, anche di altri settori dell'ente.
- deve essere considerato l'aspetto quantitativo dei provvedimenti comportanti responsabilità, sotto l'aspetto della complessità, della discrezionalità e della rilevanza economico finanziaria degli stessi.
- devono essere valorizzate posizioni che implicano responsabilità di coordinamento, considerato anche il numero e la tipologia del soggetto a coordinamento, come pure responsabilità di procedimenti complessi.
- deve essere considerato il numero degli ambiti e dei processi nei quali la posizione è chiamata ad esercitare le responsabilità.

**CRITERI PER LA PESATURA DELLE INDENNITA' PER PARTICOLARI RESPONSABILITA'.**

A- 40 PUNTI APPARTENENZA ALL'AREA

B- 30 PUNTI COMPLESSITA' DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE AL GRADO DI RESPONSABILITA'

C- 30 PUNTI LIVELLO DI AUTONOMIA

*Criteri esplicatori degli indicatori*

<b>PUNTI</b>	<b>APPARTENENZA ALL'AREA- MAX 40 PUNTI</b>
40	Si attribuiscono ai dipendenti appartenenti all'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che vengono investiti degli incarichi
30	Si attribuiscono ai dipendenti appartenenti all'area degli Istruttori che vengono investiti degli incarichi
20	Si attribuiscono ai dipendenti appartenenti all'area degli Operatori Esperti che vengono investiti degli incarichi

<b>PUNTI</b>	<b>COMPLESSITA' DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE ALLE RESPONSABILITA'- MAX 30 PUNTI</b>
30	<b>Responsabilità su procedimenti altamente complessi e non ripetitivi</b> Il dipendente assume responsabilità connesse a procedimenti non ripetitivi, di elevata complessità e impatto strategico per l'ente. Questi procedimenti richiedono un livello molto alto di discrezionalità amministrativa o tecnica, con interazioni frequenti e delicate con enti esterni. Coordinamento di attività innovative o procedimenti unici che richiedono relazioni interorganiche di alto livello.

25	<p><b>Responsabilità avanzata su procedimenti complessi esterni</b></p> <p>Il dipendente gestisce procedimenti di elevata complessità, anche ripetitivi, che hanno rilevante impatto esterno e richiedono competenze specifiche e capacità relazionali avanzate. È richiesta una discrezionalità significativa nell'applicazione di norme e procedure.</p> <p>Gestione di incarichi di alta complessità tecnica o amministrativa con frequenti interazioni istituzionali o relazioni con i vertici dell'ente.</p>
20	<p><b>Responsabilità su procedimenti complessi con rilevanza esterna</b></p> <p>Il dipendente è responsabile della gestione di procedimenti complessi che comportano relazioni con soggetti esterni all'ente. L'incarico richiede competenze tecniche o amministrative elevate e capacità di mediazione con istituzioni o altre organizzazioni.</p> <p>Gestione di procedimenti tecnici o amministrativi che prevedono interazioni con enti pubblici, privati o organi giurisdizionali.</p>
15	<p><b>Responsabilità con impatto interno e relazioni operative</b></p> <p>Il dipendente assume responsabilità connesse a procedimenti complessi che richiedono capacità di coordinare attività e interagire con altre aree interne dell'ente. L'impatto è rilevante per la struttura organizzativa di appartenenza.</p> <p>Coordinamento di procedimenti tecnici o amministrativi con variabili operative significative e necessità di raccordo interno.</p>
10	<p><b>Responsabilità su procedimenti interni complessi</b></p> <p>Il dipendente è responsabile della gestione di procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che incidono sul funzionamento interno dell'ente. L'incarico richiede capacità di coordinare attività e risolvere problematiche non ordinarie.</p> <p>Gestione di procedimenti amministrativi o tecnici rilevanti, con responsabilità aggiuntiva rispetto ai compiti standard del profilo.</p>
5	<p><b>Responsabilità su procedimenti definiti con rilevanza interna</b></p> <p>Il dipendente gestisce procedimenti definiti che richiedono una responsabilità superiore rispetto alle mansioni ordinarie del profilo. L'impatto è limitato all'ambito interno dell'ente, ma è richiesta attenzione ai dettagli e capacità di risolvere eventuali problematiche operative.</p> <p>Svolgimento di compiti complessi o non usuali per il profilo, con responsabilità sulla correttezza degli esiti interni.</p>

PUNTI	LIVELLO DI AUTONOMIA
30	<p><b>Autonomia tecnica massima.</b></p> <p>Il dipendente svolge compiti di alta complessità con piena autonomia operativa e tecnica, garantendo il supporto necessario alle decisioni strategiche del responsabile di settore. L'autonomia si esercita nell'applicazione di soluzioni innovative e nella gestione di variabili critiche.</p> <p>Attività tecniche specializzate o innovative che richiedono competenze avanzate e capacità di adattamento a scenari complessi.</p>
25	<p><b>Autonomia tecnica elevata.</b></p> <p>Il dipendente opera con autonomia avanzata nello svolgimento di attività complesse o particolarmente rilevanti. Le decisioni autonome hanno un impatto diretto sul risultato operativo, pur nel rispetto delle direttive del responsabile.</p> <p>Gestione autonoma di incarichi di alta complessità tecnica o procedurale, con scelte operative che influenzano in modo significativo l'efficacia complessiva.</p>
20	<p><b>Autonomia gestionale elevata</b></p> <p>Il dipendente gestisce programmi operativi definiti con un elevato grado di autonomia, adattando le attività alle esigenze contingenti. È responsabile della risoluzione di problematiche operative e del raggiungimento degli obiettivi assegnati.</p> <p>Realizzazione autonoma di progetti o attività tecniche, con un impatto rilevante sulla gestione operativa del settore.</p>
15	<p><b>Autonomia gestionale significativa</b></p>

	<i>Il dipendente agisce con un livello significativo di autonomia nella gestione di compiti operativi definiti. L'autonomia include l'organizzazione delle attività e la responsabilità per la corretta applicazione di prassi consolidate. Coordinamento operativo di pratiche o procedimenti complessi, con capacità di risolvere problematiche ordinarie senza ricorso continuo al responsabile.</i>
10	<b><i>Autonomia operativa moderata</i></b> <i>Il dipendente gestisce incarichi con un modesto livello di autonomia. È richiesto un contributo autonomo nella gestione di procedimenti operativi che sono comunque largamente governati dalle direttive del responsabile di settore. Svolgimento di attività amministrative o tecniche che richiedono un'applicazione consapevole di regole e metodi consolidati.</i>
5	<b><i>Autonomia operativa limitata.</i></b> <i>Il dipendente ha autonomia nell'applicazione di procedure standard definite dal responsabile di settore. Le scelte autonome riguardano principalmente la gestione di aspetti operativi di base in contesti ben definiti. Attuazione di compiti tecnici o amministrativi semplici, con limitate possibilità di adattamento alle specifiche esigenze operative.</i>

### **MODALITA' DI CALCOLO**

*Somma destinata e disponibile sul fondo / (Σ a+b+c quali punteggi di tutte le posizioni ) \* (Σ a+b+c quali punteggi individuali) = indennità individuale (con il limite di € 4.000,00 per posizione Area dei Funzionari ed Eq, € 2.500 per area Istruttori ed € 1.500 per le posizioni area Operatori Esperti). Il risultato viene riparametrato in dodicesimi rispetto al periodo di esercizio della specifica responsabilità.*

9. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca.
10. La presente disciplina trova applicazione con decorrenza a far data dalla sottoscrizione definitiva del CCDI relativo al triennio 2023/2025 normativo ed economico. Per quanto intercorso dal 1° gennaio 2023 e fino alla data di sottoscrizione definitiva del presente CCDI 2023-2025 trova applicazione il precedente CCDI 2020-2022.

### **Art. 12 – Compensi ulteriori.**

#### **(nessuna modifica accordo 2023-2025 sottoscritto il 19.12.2023 )**

1. Possono essere previsti ulteriori incentivi economici definiti annualmente in sede di accordo economico tenuto conto delle risorse disponibili che saranno appositamente definite con atto di Giunta Comunale. Tali risorse andranno a remunerare le attività svolte dal personale di volta in volta adibito ai servizi aggiuntivi quali a titolo esemplificativo:
  - compensi al personale dipendente adibito al conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano delle performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione.
2. La maturazione del diritto alla liquidazione degli importi spettanti ai dipendenti in argomento avverrà, per ciascuna annualità di riferimento, annualmente in un'unica soluzione, successivamente alla valutazione del raggiungimento dell'obiettivo di PDO ricomprensente il presente progetto.

### **CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge**

#### **Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.**

#### **(nessuna modifica accordo 2023-2025 sottoscritto il 19.12.2023 )**

## **1. Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997.**

Tali risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lettera d) del CCNL 1° aprile 1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5 ottobre 2001, si riferiscono a:

- proventi da sponsorizzazioni;
- proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali.

## **2. Compensi di cui all'art. 73 comma 1 lett. d CCNL.**

I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a titolo esemplificativo e non esaustivo a:

- incentivi tecnici (art. 45, d.lgs. 36/2023);
- compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
- recupero evasione IMU (art. 59, comma 1, lettera p. d.lgs. 446/1997);
- diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del d.l. 269/2003).

Per quanto riguarda le fattispecie di incentivi previsti per il personale discendenti da disposizioni di legge e subordinati all'adozione di specifici regolamenti, quali i seguenti:

- **il regolamento per la disciplina della costituzione, dei criteri e delle modalità di riparto del fondo per incentivi per le funzioni tecniche;**
- **il regolamento per la ripartizione degli incentivi per l'attività di controllo dell'IMU;**

In calce al presente accordo vengono altresì definiti i criteri di riparto degli incentivi per le funzioni tecniche regolati dall'articolo 45 del d.lgs 36/2023.

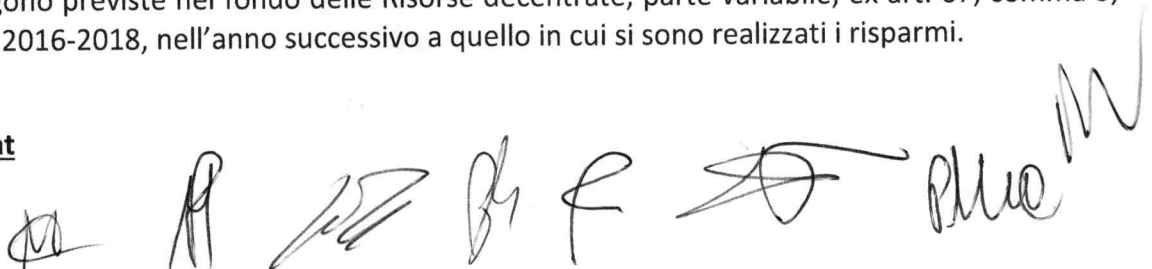
Durante il periodo di vigenza del presente CCDI 2023-2025 potranno altresì essere contrattati nuovi regolamenti disciplinanti fattispecie di incentivi previsti da successive normative in materia, fermo restando la possibile necessità di adeguamento dei fondi e accordi di utilizzo del salario accessorio.

## **3. Risparmi di cui all'art. 16, comma 5, del d.l. 98/2011.**

Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del d.l. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti del d.l. n. 95/2012. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione, così come approvato dall'organo politico dell'Ente, con atto del titolare di EQ del Settore competente.

Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL 2016-2018, nell'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi.

## **4. Compensi Istat**



Le parti prevedono la possibilità che durante il periodo di vigenza del contratto possano essere corrisposti specifici compensi al personale per remunerare prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, resi al di fuori dell'ordinario orario di lavoro.

Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge, confluita nel Fondo Risorse decentrate, ai sensi 67, comma 3, lett. c) del CCNL 2016-2018 richiamato dall'art. 79 comma 2 lettera a) del CCNL 2019-2021.

## CAPO VI – Performance e Premio individuale

### **Art. 14 – Disciplina della performance e del premio individuale (Art.80 e 81 CCNL) (modifica accordo 2023-2025 sottoscritto il 19.12.2023 dei commi 2 e 3, per la sola annualità 2025)**

**Il presente articolo sostituisce il precedente per la sola annualità 2025, per le precedenti resta in vigore, sia il riparto che il smvp precedente.**

1. Le parti condividono i seguenti criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance dei dipendenti durante la vigenza del presente contratto:

#### **1) SOGGETTI BENEFICIARI**

Saranno valutati al fine del riconoscimento del salario accessorio di produttività collettiva:

I dipendenti a tempo indeterminato in servizio per tutto l'anno di riferimento, sia a tempo pieno che a tempo parziale;

I dipendenti a tempo indeterminato assunti o cessati nel corso dell'anno. La remunerazione viene rapportata in 365/esimi al periodo lavorativo prestato. Avrà diritto alla remunerazione il dipendente a tempo indeterminato con un'attività lavorativa di almeno sessanta giorni di effettiva presenza nell'anno considerato.

I dipendenti a tempo determinato, qualora abbiano prestato attività lavorativa per almeno 6 mesi continuativi.

#### **2) SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DA APPLICARE**

Il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale (SMVP) del personale dipendente e dei titolari di posizione organizzativa attualmente vigente è stato approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 103 del 23/12/2024, trasmesso alle rappresentanze sindacali con prot. n. 16137 del 13.11.2024 e nel termine di 5 giorni dall'invio non è stato chiesto il confronto di cui all'art. 5 del CCNL sottoscritto il 16.11.2022. Parere di competenza rilasciato dal NDV, Dr. Andrea Scacchi con verbale del 12/12/2024, assunto agli atti dell'Ente in data 12/12/2024 con prot.n. 17639.

#### **3) RIPARTO DELLA QUOTA DEFINITA "DISPONIBILITÀ PER PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE"**

La quota di risorse del fondo decentrato che residua dalla quantificazione preventiva degli utilizzi previsti, per ciascuna annualità di riferimento, denominata "Disponibilità per premi correlati alla performance", volta a remunerare la generale produttività collettiva del personale, verrà suddivisa tra i seguenti utilizzi previsti dall'art. 80, comma 2 lett. a) e b) del CCNL 2019—2021:

##### **PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**

La performance organizzativa, a cui destinare il 30% del totale delle risorse destinate alla "disponibilità per premi correlati alla performance", salvo diversa pesatura/percentuale stabilita in sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa, viene calcolata con riferimento al grado di realizzazione

degli obiettivi della struttura di appartenenza del dipendente (Settore) ed è pertanto direttamente collegata anche alla valutazione del Responsabile di Settore.

Si definirà in sede di liquidazione il budget ipotetico in funzione al n. dei dipendenti partecipati e all'importo del premio: Euro premio/n. dipendenti su cui calcolare la percentuale. (Esempio, 5.000 euro per la performance organizzativa e 20 dipendenti:  $5.000/20 = 250$  di premio ipotetico. Con il 60% di realizzazione si percepisce 150 euro ovvero 60% di 250).

Si richiama integralmente l'articolo 8.1 del vigente SMVP approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 103 del 23/12/2024

#### PREMI CORRELATI AI LA PERFORMANCE INDIVIDUALE

La performance individuale, a cui destinare il 70% del totale delle risorse destinate alla "Disponibilità per premi correlati alla performance" (70 punti su 100), salvo diversa pesatura/percentuale stabilita in sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa.

Si definirà in sede di liquidazione il budget ipotetico in funzione al n. dei dipendenti partecipati e all'importo del premio: Euro premio/n. dipendenti su cui calcolare la percentuale. (Esempio, 5.000 euro per la performance organizzativa e 20 dipendenti:  $5.000/20 = 250$  di premio ipotetico. Con il 60% di realizzazione si percepisce 150 euro ovvero 60% di 250).

Si richiama integralmente l'articolo 8.2 del vigente SMVP approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 103 del 23/12/2024

#### 4) DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE

Ai sensi dell'art. 81 del CCNL 2019-2021, ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione per tempo vigente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti riferiti alla performance individuale al personale valutato positivamente e verrà erogata fino ad un massimo di n.3 dipendenti.

In caso di parità si terrà conto dei seguenti criteri in ordine di priorità:

- non aver conseguito la maggiorazione del premio nell'anno precedente;
- della media delle valutazioni conseguite nei due anni antecedenti;
- anzianità di servizio presso il Comune;
- minore età;

#### CAPO VII – Sezione polizia locale

#### Art. 15 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.

**(nessuna modifica accordo 2023-2025 sottoscritto il 19.12.2023 )**

1. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:

- articolo 22, comma 3-bis, decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
- articolo 56-ter del CCNL 2016-2018;
- articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
- articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;

**Art. 16 – Proventi delle violazioni al codice della strada (Art. 98 CCNL)**  
**(nessuna modifica accordo 2023-2025 sottoscritto il 19.12.2023 )**

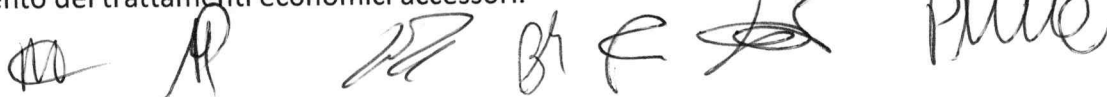
1. Ai sensi dell'art. 98 CCNL le parti prendono atto che i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'Ente, nella quota da questo determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c) e 5, del D.Lgs. n. 285/1992, sono destinati alle finalità di cui al medesimo articolo.
2. L'importo degli incentivi sarà determinato annualmente con deliberazione della Giunta Comunale.

**Art. 17 – Indennità di servizio esterno (Art. 100 CCNL)**  
**(modifica accordo 2023-2025 sottoscritto il 19.12.2023 per annualità 2024 valevole per anni 2024/2025 )**

1. L'indennità di cui all'art. 100 del CCNL, viene erogata al personale di Polizia Locale non titolare di incarico di EQ che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza.
2. soppresso
3. La misura dell'indennità viene stabilita in sede di contrattazione economica.
4. L'indennità giornaliera è dovuta nel caso sia svolto almeno il 50% di orario giornaliero in servizi esterni.
5. L'indennità spetta per ogni giornata di effettivo svolgimento di servizio esterno che mensilmente venga attestata dal Responsabile di servizio. Essa compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni.
6. L'indennità di cui al presente articolo:
  - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 (Turno) del CCNL 2019-2021;
  - b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
  - c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
  - d) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.
7. L'indennità di servizio esterno è calcolata, tenuto conto di quanto su esposto e dei dati ricavati dal sistema di rilevazione delle presenze/assenze e liquidata dal Responsabile del Settore sulla base dei servizi esterni effettivamente svolti dal personale adibito al servizio ed è erogata, di norma, il mese successivo al periodo di riferimento.
8. Le parti si danno reciprocamente atto che, in sede di aggiornamento del presente contratto o comunque di sottoscrizione della parte economica, si possano modificare le presenti clausole per renderle conformi alle disposizioni in materia adottate da altri Enti con cui si intrattengono rapporti convenzionali.

**Art. 18 – Indennità di funzione (Art. 97 CCNL)**  
**(nessuna modifica accordo 2023-2025 sottoscritto il 19.12.2023 )**

1. In relazione all'art. 7 comma 4 lett. w) del CCNL, l'indennità di cui all'art. 97 del CCNL viene erogata al personale (non incaricato di EQ) per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, che non risulti incaricato di posizione organizzativa.
2. Le posizioni destinatarie dell'indennità di cui al presente articolo sono individuate Responsabile del Settore, con proprio atto scritto e motivato, nell'ambito del budget economico annuale destinato al riconoscimento dei trattamenti economici accessori.



Comune di Vigarano Mainarda Prot. N. 0017516 del 25-11-2025 interno Cat1 Cl.9

3. L'indennità di funzione per la polizia locale viene erogata secondo i criteri e misure riportati di seguito. Il sistema di ponderazione dell'indennità è sviluppato, in base CCNL, sulle seguenti tre variabili:

- **GRADO RIVESTITO**
- **RESPONSABILITA' CONNESSE AL RUOLO**
- **PECULIARITA' DIMENSIONALI, ISTITUZIONALI, SOCIALI, AMBIENTALI DELL'ENTE**

Ogni variabile viene graduata secondo la posizione rivestita dal dipendente della polizia locale, al fine di determinare il valore dell'indennità da riconoscere al singolo ruolo esaminato, come segue:

**GRADO RIVESTITO**

A ciascun grado viene assegnato un parametro moltiplicatore che viene sviluppato secondo la rilevanza del grado ricoperto, come segue:

- a. **Agente (Area degli Istruttori) parametro 10**
- b. **Sottufficiale (Area degli Istruttori o dei Funzionari ed E.Q.) parametro 20**
- c. **Ufficiale (Area dei Funzionari ed E.Q.) parametro 30**

**RESPONSABILITA' CONNESSE AL RUOLO**

L'assetto delle responsabilità viene articolato su tre variabili di attività che ogni grado e ruolo può essere chiamato ad assumere, come di seguito rappresentato a cui si assegna un peso indifferenziato pari a 5:

- I. Responsabilità su progetti moltiplicatore 5
- II. Responsabilità su funzioni moltiplicatore 5
- III. Responsabilità su servizi moltiplicatore 5

**PECULIARITA' DIMENSIONALI, ISTITUZIONALI, SOCIALI E AMBIENTALI DELL'ENTE**

Le peculiarità prescritte dall'art. 97, comma 2, del CCNL 16.11.2022 sono riferite alle caratteristiche della singola Amministrazione individuate tra quelle di seguito rappresentate, in applicazione dei criteri dettati dal citato CCNL:

- ente con ordinarie competenze in ambiti della sicurezza urbana, tutela dell'ambiente e tutela sociale, con limitate criticità sociali e non rilevanti disagi socio-economici, di limitate dimensioni strutturali e articolazioni organizzative interne ed esterne: indice **0,5**;
- ente con rilevanti competenze in ambiti della sicurezza urbana, della tutela dell'ambiente e della tutela sociale, con significative criticità sociali e con rilevanti disagi socio-economici, di medie dimensioni strutturali e articolazioni organizzative interne ed esterne: indice **0,7**;
- ente con elevate ed ampie competenze in ambiti della sicurezza urbana, della tutela dell'ambiente e della tutela sociale, con elevate criticità sociali e con estesi disagi socio-economici, di rilevanti dimensioni strutturali e articolazioni organizzative interne ed esterne: indice **0,9**;

Il range di riconoscimento dell'indennità, al fine di renderla compatibile con il grado rivestito e le connesse responsabilità, viene sviluppato su tre aree economiche, che rappresentano l'ambito di intervento dei parametri sopra riportati, come di seguito indicato:

- a. **Agente (Area degli Istruttori) fino ad € 1.500,00**
- b. **Sottufficiale (Area degli Istrutt. E dei Funz. Ed E.Q.) da € 1.500,00 sino ad € 3.000,00**
- c. **Ufficiale (Area dei Funzionari ed E.Q.) da € 3.000,00 sino ad € 4.000,00**

Il sistema di determinazione del valore dell'indennità, pertanto, si collocherà nell'ambito della fascia economica individuata dall'Amministrazione secondo la seguente tipologia di calcolo:

**Punteggio di posizione= parametro grado rivestito \* moltiplicatore per responsabilità di Funzioni \*indice di peculiarità Ente**

**Valore indennità= valore max dell'indennità per grado\*punteggio di posizione/punteggio max conseguibile dal ruolo**

*[Handwritten signatures and initials]*

Esempio di calcolo per un sottufficiale:

$$20*5*0,5=50 \text{ (punteggio di posizione)}$$

$$3000*50/90= 1.670 \text{ (valore indennità)}$$

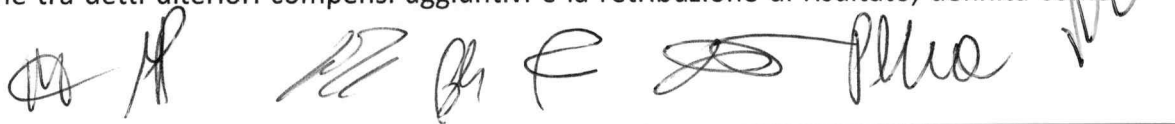
4. Il riconoscimento dell'indennità avviene previo apposito e motivato atto scritto del Responsabile del Servizio di polizia locale (Comandante di polizia locale), che individua i nominativi del personale ai quali sono attribuite le specifiche responsabilità connesse al grado ed al ruolo rivestiti, ne determina la misura entro i limiti indicati in precedenza osservando i criteri previsti dal presente articolo.
5. Le attribuzioni economiche devono, comunque, risultare compatibili con l'entità delle risorse messe a disposizione del dirigente competente nell'ambito del budget annuale di salario accessorio, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.
6. Gli importi dell'indennità indicati sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno solare; l'indennità, se spettante, è corrisposta al personale con rapporto a tempo parziale in proporzione alle ore lavorative (settimanali o mensili) contrattualmente determinate.
7. L'erogazione dell'indennità, che può avvenire annualmente o mensilmente, non è correlata, in modo automatico, alle assenze dal lavoro, comunque effettuate dal dipendente, utilizzandosi, ai fini della sua erogazione, il criterio della prevalenza del servizio effettivamente prestato calcolata con riferimento all'anno o al mese di competenza, a seconda del periodo di riferimento per il solo riconoscimento. E' mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi; è anno di servizio quello lavorato per almeno 180 giorni.
8. Le suddette indennità, in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno, sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni). Sono fatte salve ulteriori specifiche, ai fini del suddetto proporzionamento, contenute negli atti di incarico per indennità di funzione e svolti per periodi inferiori all'anno qualora esistenti.
9. L'indennità di cui al presente articolo, correlata all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui risulta finalizzata, può essere soggetta a revisione, integrazione e revoca sulla base delle modificazioni dei presupposti che ne hanno giustificato il riconoscimento, con riferimento al grado ed al ruolo rivestiti dal dipendente interessato.
10. L'indennità di cui al presente articolo:
  - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5 del CCNL 2019-2021;
  - b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
  - c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 100 del CCNL 2019-2021;
  - d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
  - e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 84 (Indennità di specifiche responsabilità) del CCNL 2019-2021;
  - f) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.
11. Le parti si danno reciprocamente atto che, in sede di aggiornamento del presente contratto o comunque di sottoscrizione della parte economica, si possano modificare le presenti clausole per renderle conformi alle disposizioni in materia adottate da altri Enti con cui si intrattengono rapporti convenzionali.
12. La presente disciplina trova applicazione con decorrenza a far data dalla sottoscrizione definitiva del CCDI relativo al triennio 2023/2025 normativo ed economico. Per quanto intercorso dal 1° gennaio 2023 e fino alla data di sottoscrizione definitiva del presente CCDI 2023-2025 trova applicazione il precedente CCDI 2020-2022.

## CAPO VIII – Retribuzione di risultato degli incaricati di Elevata Qualificazione.

### Art. 19 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato degli incaricati di Elevata Qualificazione (Art. 17 CCNL)

#### (Nessuna modifica accordo 2023-2025 sottoscritto il 19.12.2023 )

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di EQ:
  - a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le EQ previste nell'ente, viene destinata una quota pari almeno al 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime EQ;
  - b) la liquidazione della retribuzione di risultato compete agli incaricati di EQ che conseguano una valutazione positiva minima complessiva così come definita dal sistema di misurazione e valutazione della performance per tempo vigente, che ne consenta l'accesso;
  - c) costituiscono ulteriori requisiti minimi all'accesso alla retribuzione di risultato per le EQ;
    - l'assenza di sanzioni disciplinari nell'anno di riferimento, ad eccezione del richiamo verbale;
    - l'aver conseguito una presenza effettiva in servizio, riferita al periodo di attribuzione dell'incarico di EQ di almeno **100 ore**. Detto monte ore non viene riproporzionato qualora l'incarico sia stato costituito o cessato in corso d'anno;
  - d) i titolari di EQ. Che durante l'anno hanno costituito e cessato l'incarico o lo abbiano svolto non a tempo pieno presso l'ente, percepiscono la retribuzione di risultato in relazione al periodo di effettivo svolgimento dell'incarico, fermo restando il rispetto dei requisiti minimi per l'accesso a tale premialità sopra indicati;
  - e) per gli incarichi ad interim, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL, alla EQ incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo tra il 15% e il 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la EQ oggetto dell'incarico ad interim, compatibilmente con le risorse disponibili, nei limiti di legge e di quelli previsti dal CCNL e secondo i criteri indicati nel medesimo art. 17 comma 5 CCNL. La definizione del valore sarà debitamente indicata nell'apposito atto di incarico (decreto sindacale), tenuto conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito e del grado di conseguimento degli obiettivi. L'attribuzione dell'ulteriore importo sopra indicato al lavoratore titolare dell'incarico di EQ ad interim è comunque subordinata ai seguenti requisiti minimi di accesso:
    - aver conseguito, in riferimento all'attività oggetto di incarico ad interim, una valutazione positiva minima complessiva così come definita dal sistema di misurazione e valutazione della performance per tempo vigente, che consenta l'accesso alle EQ. Alla liquidazione alla retribuzione di risultato di competenza;
    - l'assenza di sanzioni disciplinari nell'anno di riferimento, ad eccezione del richiamo verbale;
  - f) le percentuali di cui sopra si applicano anche agli incarichi di EQ disciplinati dall'art. 16, comma 4, del CCNL.
  - g) le risorse economiche destinate a finanziare annualmente la retribuzione di risultato delle EQ sono quantificate dalla Giunta Comunale, garantendo il rispetto di quanto prescritto al comma 4 dell'art. 17 del CCNL 2019-2021;
  - h) il budget iniziale da destinare alle retribuzioni di risultato delle EQ dell'ente (come quantificato al punto precedente) a cui andranno sottratte le somme necessarie a remunerare gli eventuali incarichi ad interim conferiti, fatta salva l'ipotesi in cui dette ultime somme non trovino capienza del tutto o in parte da eventuali risparmi a valere sulle retribuzioni di posizione appositamente stanziare per le EQ., verrà distribuito secondo i criteri del presente articolo.
  - i) ai titolari di EQ destinatari di compensi aggiuntivi, ricompresi tra quelli previsti all'art. 20 del CCNL 2019-2021, in attuazione dell'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, si applica la correlazione tra detti ulteriori compensi aggiuntivi e la retribuzione di risultato, definita come segue:



<b>Compensi effettivamente percepiti durante l'anno di riferimento derivanti da specifiche disposizioni di legge previsti all'art. 20, comma 1, lett. h) del CCNL 2019-2021 (*)</b>	<b>Abbattimento della Retribuzione di risultato spettante nel medesimo anno</b>
Fino a Euro 2.999,99	0%
Da Euro 3.000,00 a 6.000,00	30%
Da Euro 6.000,01 a 9.000,00	70%
Oltre 9.000,01	100%

(\*) compensi al netto di oneri riflessi ed Irap a carico dell'Amministrazione

- j) l'ammontare del premio massimo annuo conseguibile da ciascun titolare di EQ, a titolo di retribuzione di risultato, è determinato applicando, all'ammontare del budget iniziale da destinare alle retribuzioni di risultato delle EQ dell'ente, così come definito alla lett. g) ed h) la medesima percentuale di incidenza della rispettiva retribuzione di posizione annua assegnata sul totale delle risorse destinate annualmente alla corresponsione di tale istituto contrattuale;
- k) in caso di raggiungimento di valutazioni complessive, da parte dei titolari di EQ che non consentano l'attribuzione del premio massimo come sopra determinato, l'importo del premio effettivamente conseguito dalla EQ sarà adeguatamente riproporzionato come segue:

**premio massimo conseguibile dalla EQ. Di FASCIA..... "X" % premio ottenuta in base alla valutazione complessiva conseguita dalla EQ.**

=

**premio effettivamente conseguito per l'anno dalla EQ."**

- l) nel caso in cui nell'anno:
- un titolare di EQ: non consegua l'accesso alla liquidazione della retribuzione di risultato o dell'ulteriore importo attribuito nell'ambito della retribuzione di risultato nel caso di incarico ad interim (eccetto che parte o tutta la fonte di finanziamento dell'incarico ad interim non discenda da appositi risparmi a valere sulle retribuzioni di posizione appositamente stanziati per le EQ., in virtù dei requisiti minimi di accesso a tali premialità, indicati ai commi precedenti;
  - un titolare di EQ consegua una valutazione complessiva che non consenta il raggiungimento della percentuale di premio massimo corrispondente alla propria fascia omogenea di EQ.;
  - un titolare di incarico ad interim, raggiunga una percentuale di valutazione complessiva, riferita a tale incarico ad interim, che non dà diritto alla liquidazione, nell'ambito della retribuzione di risultato, del 100% della percentuale di valore economico della retribuzione di posizione prevista per la EQ., oggetto dell'incarico ad interim, come stabilita da apposito decreto sindacale, eccetto che parte o tutta la fonte di finanziamento dell'incarico ad interim non discenda da appositi risparmi a valere sulle retribuzioni di posizione appositamente stanziati per le EQ
  - un titolare di EQ percepisca nell'anno un ammontare di compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge, previsti all'art. 20, co.1 lett. h) del CCNL 2019-2021 che determinino un parziale o totale abbattimento della retribuzione di risultato di competenza;

dette risorse non costituiscono a priori economie di bilancio ma saranno ripartite tra gli altri titolari di EQ che rispettino i requisiti minimi richiesti per accedere alla premialità e che abbiano conseguito una valutazione complessiva, secondo il sistema di misurazione e valutazione delle performance per tempo vigente, che dà diritto al 100% del premio. Il riparto di dette risorse avverrà proporzionalmente, in relazione all'incidenza della rispettiva retribuzione di posizione

annua assegnata su totale delle retribuzioni di posizione destinate annualmente a retribuzione di posizione di detti titolari di EQ.;

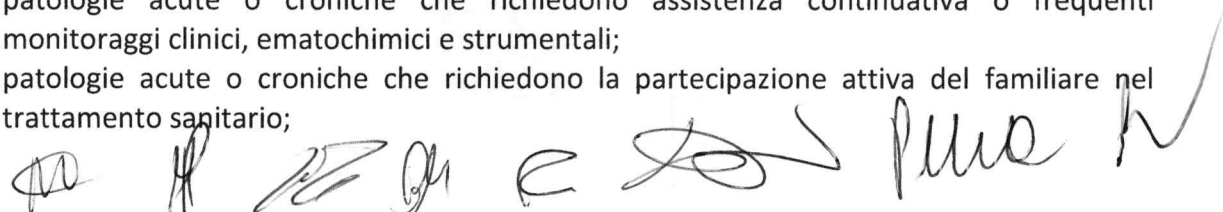
- a) Tenuto conto di quanto riportato nei precedenti punti si stabilisce che, in ogni caso, **la soglia massima conseguibile di retribuzione di risultato annua da parte di un titolare di EQ sia pari al 40%** della retribuzione di posizione annualmente assegnata a ciascuna EQ. Nel caso in cui, dal configurarsi delle fattispecie sopra indicate venga oltrepassato detto limite singolarmente l'eccedenza costituirà economia di bilancio;
- b) Qualora un titolare di EQ, incaricato ad interim di altra EQ.:
- non consegua l'accesso alla liquidazione dell'ulteriore importo attribuito nell'ambito della retribuzione di risultato, in virtù dei requisiti minimi di accesso a tali premialità, indicati ai commi precedenti;
  - non raggiunga una percentuale di valutazione complessiva, riferita a tale incarico ad interim, che dà diritto alla liquidazione, nell'ambito della retribuzione di risultato, del 100% della percentuale di valore economico della retribuzione di posizione prevista per la EQ, oggetto dell'incarico ad interim, come stabilita da apposito decreto sindacale;
- la parte di risorse stanziata per l'incarico ad interim riferite a eventuali risparmi conseguiti sulle retribuzioni di posizione appositamente stanziata per le EQ, costituisce economia di bilancio.

### TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

#### CAPO I – Istituti correlati all'orario di lavoro

#### **Art. 20 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente (Art. 53 CCNL 2016-2018) (nessuna modifica accordo 2023-2025 sottoscritto il 19.12.2023 )**

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 2016-2018 e art. 7 lett. n) CCNL 2019-2021, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna area, fino ad un ulteriore 10% della dotazione organica complessiva di ciascuna area.
2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
  - grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
  - necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
  - situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
  - situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
  - situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
    - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
    - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
    - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;



- d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

**Art. 21 – Reperibilità (Art. 24 CCNL 2016-2018)**

**(nessuna modifica accordo 2023-2025 sottoscritto il 19.12.2023 )**

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente.
2. L'indennità di reperibilità spetta ai dipendenti individuati dal Responsabile di Settore operanti nei servizi per i quali è stato istituito il pronto intervento.
3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti devono assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari.
4. L'indennità di reperibilità di cui al comma 2 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
5. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma 7, e dell'art.38-bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui al comma 2.
6. La disciplina del comma 5 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.
7. L'indennità di reperibilità è calcolata sulla effettiva presenza in servizio ed è erogata, di norma, il secondo mese successivo al periodo di riferimento.
8. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
9. Per le giornate eccedenti le sei mensili, l'indennità viene incrementata alla luce di quanto previsto in sede di decentrato.
10. Le parti danno atto che, alla data di stipula del presente contratto, non sono stanziati dall'ente risorse per la remunerazione dell'indennità di reperibilità, non ricorrendo la fattispecie. Si rimanda ad un successivo accordo l'attivazione dell'istituto previa verifica delle risorse da destinare.

**Art. 22 – Turnazioni (Art. 30 CCNL)**

**(nessuna modifica accordo 2023-2025 sottoscritto il 19.12.2023 )**

1. In relazione agli artt. 7, comma 4, lettere k) e l) e 30 CCNL, le parti concordano che:
  - a) le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.



b) il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10, fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali.

2. L'adozione dell'orario su turni dovrà osservare i criteri dell'art. 30 del CCNL 2019-2021, per quanto applicabili al Servizio di Polizia Municipale: unico servizio dell'ente per il quale è prevista l'articolazione oraria su turni.

3. In relazione agli artt. 7, comma 4, lettera z) le parti concordano che in materia di turni di lavoro notturni, ad integrazione di quanto previsto all'art. 30, comma 8, del CCNL le situazioni personali che, a richiesta, possono escludere dall'effettuazione dei turni notturni sono le seguenti:

- dipendenti che rientrano da periodi di assenza non sporadica, connessi a motivi familiari o di salute;
- dipendenti il cui coniuge/parte civile non abbia lo stesso domicilio e vi siano componenti minorenni della famiglia anagrafica;
- separati, vedovi e divorziati con figli minori conviventi.

Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

4. L'indennità di turno è calcolata sulla effettiva presenza in servizio ed è erogata, di norma, il mese successivo al periodo di riferimento.

5. Le parti concordano nel prevedere la facoltà di cui all'art. 7 comma 4 lett. ac) del CCNL ovvero che qualora i festivi infrasettimanali siano ricompresi nei turni ed i lavoratori turnisti abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, possano optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30 comma 5, lett. d) del CCNL 2019-2021. Resta inteso che anche in caso di fruizione del riposo compensativo è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno.

6. Le parti si danno reciprocamente atto che, in sede di aggiornamento del presente contratto o comunque di sottoscrizione della parte economica, si possano modificare le presenti clausole per renderle conformi alle disposizioni in materia adottate da altri Enti con cui si intrattengono rapporti convenzionali.

**Art. 23 - Attività prestata in giorno festivo - riposo compensativo (Maggiorazione oraria) – Art. 24  
CCNL del 24/09/2000 modificato dall'art. 14 del CCNL 5/10/2001.  
(nessuna modifica accordo 2023-2025 sottoscritto il 19.12.2023 )**

1. Al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale deve essere corrisposto, per ogni ora di lavoro effettivamente prestata, un compenso aggiuntivo pari al 50% della retribuzione oraria di cui all'art. 10, comma 2, lett. b) CNL 9/5/2006, con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.

2. L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.

3. L'attività prestata in giorno ferial non lavorativo, a seguito di articolazione di lavoro su cinque giorni, dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario non festivo.

4. La maggiorazione di cui al comma 1 è cumulabile con altro trattamento accessorio collegato alla prestazione.

5. Anche in assenza di rotazione per turno, nel caso di lavoro ordinario notturno e festivo è dovuta una maggiorazione della retribuzione oraria di cui all'art. 10, comma 2, lett. b) CCNL 9/5/2006, nella misura del 20%; nel caso di lavoro ordinario festivo-notturno la maggiorazione dovuta è del 30%.
6. La maggiorazione oraria è calcolata sulla effettiva presenza in servizio ed è erogata, di norma, il mese successivo al periodo di riferimento.

**Art. 24 – Lavoro straordinario e Banca delle ore (Art. 32 e 33 CCNL)**  
**(nessuna modifica accordo 2023-2025 sottoscritto il 19.12.2023 )**

1. In applicazione agli artt. 7, comma 4, lettere o) e s), 32 e 33 del CCNL, le parti concordano che, nel rispetto delle vigenti disposizioni normative:
  - a) Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 14 del CCNL del 1.4.1999 (Risorse lavoro straordinario);
  - b) limite massimo individuale di 180 ore di lavoro straordinario di cui al comma 4 dell'art. 14 del CCNL del 1.4.1999 (Risorse lavoro straordinario), fermo restando il limite complessivo delle risorse economiche a ciò destinate, può essere elevato fino a 200 ore qualora si verifichino esigenze eccezionali e debitamente motivate riferite all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali. Tale incremento è consentito per un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, intendendo per organico i posti che risultano coperti al 1 gennaio di ogni anno.

**Art. 25 – Orario massimo di lavoro settimanale (Art. 29 CCNL)**  
**(nessuna modifica accordo 2023-2025 sottoscritto il 19.12.2023 )**

1. In applicazione agli artt. 7, comma 4, lettera r) e 29 del CCNL, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di dodici mesi, per le seguenti ragioni:
  - dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
  - dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004.

**Art. 26 – Flessibilità dell'orario di lavoro (Art. 36 CCNL)**  
**(nessuna modifica accordo 2023-2025 sottoscritto il 19.12.2023 )**

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti. L'utilizzo della flessibilità oraria deve comunque garantire la presenza in servizio durante l'orario di apertura al pubblico.
2. La fascia di flessibilità è la seguente:

<b>Orario convenzionale 6 ore:</b>		
Entrata	7.30	8.30

Uscita	13.30	14.30
<b>Orario convenzionale 9 ore:</b>		
Entrata	7.30	8.30
Pausa per un minimo di 30 minuti, obbligatoriamente tra le 13.00 e le 14.30		
Uscita	17.00	18.00

3. Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro siano valutate opportunamente, da parte dei responsabili, particolari esigenze di carattere personale, sociale o familiare su richiesta espressa dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare una ulteriore flessibilità dell'orario di lavoro.
4. In applicazione degli artt. 7, comma 4, lettera p) e 36 del CCNL, in relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
  - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
  - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
  - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
  - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
  - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
5. La flessibilità in entrata, uscita e pausa pranzo deve essere fruita da ciascun dipendente in modo che l'ufficio di appartenenza garantisca l'orario di apertura al pubblico negli orari previsti.
6. L'arrivo o l'uscita dal servizio fuori delle fasce di flessibilità è soggetto alla disciplina dei permessi brevi e pertanto deve essere di volta in volta autorizzato.
7. L'eventuale debito orario deve essere recuperato nello stesso mese secondo le modalità concordate con il responsabile.

#### **Art. 27 – Orario multiperiodale (Art. 31 CCNL)**

**(nessuna modifica accordo 2023-2025 sottoscritto il 19.12.2023 )**

1. Ai sensi degli artt. 7 comma 4 lett. q) e 31 del CCNL la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro è effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi e deve essere individuata contestualmente di anno in anno.
2. I periodi di maggiore e minore carico di lavoro non possono superare le 13 settimane annue.

#### **CAPO II – Discipline Particolari**

#### **Art. 28 – Personale comandato o distaccato**

**(nessuna modifica accordo 2023-2025 sottoscritto il 19.12.2023 )**

1. Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi, alle indennità e progressioni economiche, alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad

acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

**Art. 29 – Salario accessorio del personale a tempo parziale**  
**(nessuna modifica accordo 2023-2025 sottoscritto il 19.12.2023 )**

1. Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre generalmente agli incentivi, alle indennità ed ai compensi in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni eventualmente descritte in norme specifiche nel presente contratto decentrato integrativo.

**Art. 30 – Salario accessorio del personale a tempo determinato**  
**(nessuna modifica accordo 2023-2025 sottoscritto il 19.12.2023 )**

1. Il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente contratto decentrato integrativo, con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali.

**Art. 31 – Lavoro somministrato**  
**(nessuna modifica accordo 2023-2025 sottoscritto il 19.12.2023 )**

1. I lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori, secondo i criteri definiti nel presente contratto decentrato integrativo.
2. I relativi oneri sono a totale carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

**Art. 32 – Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione (Art. 22-23 CCNL)**

**(nessuna modifica accordo 2023-2025 sottoscritto il 19.12.2023 )**

1. Ai sensi del comma 3 dell'art. 23 del CCNL, la contrattazione decentrata dell'ente utilizzatore disciplina l'attribuzione del salario accessorio.
2. Ai sensi del comma 5 dell'art. 22 del CCNL, la contrattazione decentrata dell'Ente utilizzatore può prevedere forme di incentivazione economica a favore del personale assegnato a tempo parziale.
3. Nel caso di gestione associata di funzioni e/o servizi potranno essere concordate delle specifiche integrazioni al presente contratto collettivo decentrato tenuto conto di quanto stabilito dalle rispettive convenzioni.

**Art. 33 – Personale che può usufruire della pausa per il pasto all'inizio o al termine del servizio (Art. 35 CCNL) e disciplina della trasferta**

**(modifica accordo 2023-2025 sottoscritto il 19.12.2023 per la sola annualità 2025**

**titolo dell'articolo, commi 6 e 7)**

1. Possono usufruire della mensa o percepire il buono pasto sostitutivo i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane o, alternativamente, al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna, con una pausa non inferiore a trenta minuti; è in ogni caso esclusa la possibilità di riconoscere, su base giornaliera, più di un buono pasto. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.
2. In ogni caso è esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.
3. Il costo del buono pasto sostitutivo del servizio di mensa è, di regola, pari alla somma che l'Ente sarebbe tenuto a pagare per ogni pasto, ai sensi dell'art. 35, comma 4, del CCNL 2019-2021, fatto salvo quanto previsto da specifiche disposizioni di legge, quale quella attualmente vigente di cui al decreto-legge n. 95/2012, e s.m.i., che fissa in Euro 7,00 il valore massimo del buono pasto.
4. Il personale in posizione di comando o altre forme di assegnazione temporanea presso l'Ente, che si trovi nelle condizioni previste dal presente articolo, riceve i buoni pasto dall'Ente utilizzatore, salvo diverso accordo tra lo stesso Ente utilizzatore e l'Ente di appartenenza.
5. Ai sensi dell'articolo 35, comma 10, del CCNL 16 novembre 2022, si individuano, quali figure professionali che in considerazione dell'esigenza di garantire il regolare svolgimento dei servizi possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti con diritto all'erogazione del buono pasto, fermo restando la regolamentazione in materia dell'ente, di durata minima di 30 minuti da collocarsi all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro, in base all'organizzazione del Responsabile del Settore di appartenenza, le seguenti:  
 personale impiegato in attività di assistenza alla popolazione derivanti da eventi calamitosi;  
 personale appartenente all'Area della polizia locale.
6. La materia di cui ai commi precedenti sarà oggetto di specifica regolamentazione da parte di Regolamento Comunale.
7. **Disciplina della trasferta.** Ai sensi dell'art. 57 del CCNL 16/11/2022, oltre che per gli autisti, per "tempo effettivamente lavorato" si intende quello:
  - utilizzato per il viaggio per i dipendenti incaricati di svolgere attività di trasporto, sorveglianza e custodia dei beni dell'Amministrazione;
  - utilizzato per il viaggio dagli Assistenti Sociali incaricati di svolgere attività continuative presso altri Enti pubblici;
  - utilizzato dal personale di Polizia Locale e Assistenti Sociali solo quando in ragione delle loro funzioni accompagnano sul mezzo persone che devono essere assistite;
  - utilizzato dal personale di Polizia Locale in occasione dei servizi di rappresentanza in solennità civili;
  - utilizzato, in occasione di interventi di Protezione Civile, dal personale di polizia locale e da altro personale che presta servizio per interventi di protezione civile.
 Tale circostanza dovrà essere chiaramente evidenziata dal Dirigente che autorizza tale missione.

### CAPO III – Welfare integrativo

#### Articolo 34 – Le attività del "welfare integrativo" (art. 82 CCNL)

**(nessuna modifica accordo 2023-2025 sottoscritto il 19.12.2023 )**

1. Le risorse relative al "welfare integrativo" di cui all'art. 82, del CCNL del comparto Funzioni Locali, fermo restando il rispetto del tetto al trattamento accessorio di cui all'art. 23 bis, comma 2, d. lgs. 75/2017 e nei limiti ivi previsti, sono destinate agli utilizzi di cui alle tabelle sottostanti. In ciascun anno, in sede di contrattazione decentrata, si procede alla quantificazione delle risorse effettivamente da destinare ai diversi utilizzi considerati dall'art. 82 del CCNL nel rispetto della normativa di seguito riportata e le risorse destinate ai diversi utilizzi sono quantificate nella predetta tabella in base alle disponibilità di tale anno.
2. Nel caso di sussidi e contributi, le spese ammesse ai benefici sono unicamente quelle sostenute nel periodo temporale lavorato presso l'ente. È escluso in tutti i casi il cumulo dei benefici per lo stesso evento, in capo al medesimo nucleo familiare nel caso di dipendenti appartenenti alla medesima famiglia. È esclusa altresì la partecipazione ai benefici di cui al presente contratto nel caso di dipendenti che abbiano partecipato o intendano partecipare all'erogazione dei benefici presso altre amministrazioni, per lo stesso anno. A tal fine, è richiesta ai dipendenti apposita autocertificazione da cui risulti che non ricorrono le predette circostanze.
3. Le somme che a consuntivo risultassero non spese sono ripartite dell'esercizio successivo.
4. La voce di cui alla lettera a) dell'art. 82 CCNL si riferisce per iniziative di sostegno al reddito della famiglia di ciascun dipendente, previa presentazione di apposita documentazione che provi gli eventi e la spesa sostenuta dal dipendente nell'anno di riferimento, a seguito del verificarsi dei seguenti eventi:
  - matrimonio del dipendente fino ad un massimo di € 500,00;
  - lutto familiare riguardante il coniuge o il convivente stabile ed i parenti di 1° grado fino ad un massimo di € 500,00;
  - trasloco a seguito sfratto fino ad un massimo di € 500,00;
  - spese sostenute per gravi malattie del coniuge o del convivente stabile e dei figli, nell'importo massimo di € 500,00.
5. La voce di cui alla lettera b) dell'art. 82 CCNL si riferisce al personale che abbia i requisiti di cui alla seguente tabella e negli importi massimi dalla stessa indicati. La voce "università" non comprende i corsi di studio post-laurea.

Corso di studi	Importo max. concedibile	Requisiti
Università	€ 1.000,00	- non essere iscritto fuori corso
Scuola secondaria di 2° grado	€ 500,00	- media complessiva di tutti i voti (con esclusione del voto di religione) almeno pari al 7
Scuola secondaria di 1° grado	€ 250,00	- media complessiva di tutti i voti (con esclusione del voto di religione) almeno pari al 7

6. La voce di cui alla lettera c) dell'art. 82 CCNL attiene ad un contributo al personale, previa presentazione di apposita documentazione comprovante la spesa sostenuta per la frequenza di corsi connessi all'accrescimento professionale da parte del dipendente, abbonamenti intestati al dipendente, esclusivamente nominativi ed annuali, ad attività culturali e sportive per il tempo libero, frequenza di centri estivi o corsi extrascolastici da parte dei figli a carico, nell'importo massimo di € 200,00 per dipendente.
7. La voce di cui alla lettera d) dell'art. 82 del CCNL riguarda le anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili.

8. I prestiti verranno concessi per gli importi che seguono, e saranno ammortizzabili nel numero di quote a fianco di ciascun importo indicate:

importo prestito	Numero rate	Importo rata mensile
€ 5.000,00	n. 20	€ 250

9. Il prestito si estingue con il pagamento dell'ultima rata ovvero con il rimborso anticipato su richiesta del dipendente. Nel caso di cessazione dal servizio, il residuo del debito verrà recuperato sull'ultimo stipendio corrisposto o, ove ciò non fosse possibile, su qualsiasi altra cifra che a qualsiasi titolo potrà spettare al dipendente. Qualora ancora non fosse possibile recuperare per intero la quota residua, l'Amministrazione si riserva di recuperare il credito con le modalità consentite dalla legge.
10. La voce di cui alla lettera e) dell'art. 82 del CCNL viene stanziata per le polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.
11. È stabilito comunque un tetto massimo di erogazioni al singolo dipendente, ad eccezione delle lettere d) e e), di € 1.000,00.
12. L'emanazione del bando avviene entro il mese di gennaio dell'anno successivo. L'erogazione delle voci di cui al comma 1 avviene in un'unica soluzione con la busta paga di maggio dell'anno successivo, al termine dell'esame istruttorio di tutte le istanze pervenute per tutte le motivazioni previste e previa informativa alle organizzazioni sindacali ed alla RSU.
13. Le parti danno atto che, alla data di stipula del presente contratto, non sono stanziate dall'ente risorse per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico e pertanto si rimanda ad un successivo accordo la definizione dei criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo, qualora si rendessero disponibili risorse ad essi dedicate.

#### CAPO IV – Disposizioni Finali

**Art. 35 – Salute e sicurezza sul lavoro (Art. 7 comma 4 lett. m CCNL)  
(nessuna modifica accordo 2023-2025 sottoscritto il 19.12.2023 )**

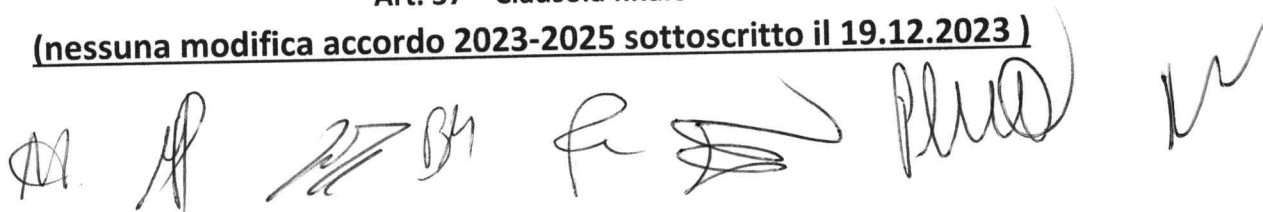
1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:
- possibilità di proporre miglioramenti e segnalazioni al RSPP;
  - trasmissione del verbale della Commissione Sicurezza sul lavoro.

**Art. 36 – Innovazioni tecnologiche (Art. 7 comma 4 lett. t CCNL)  
(nessuna modifica accordo 2023-2025 sottoscritto il 19.12.2023 )**

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL, le parti si accordano l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi:
- formazione specifica del personale in caso di innovazioni tecnologiche.

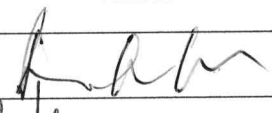

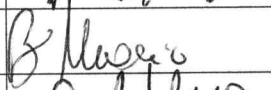

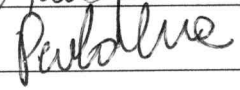
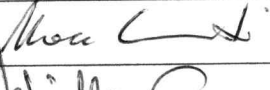
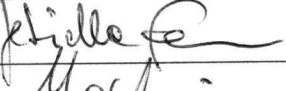

**Art. 37 – Clausola finale**

**(nessuna modifica accordo 2023-2025 sottoscritto il 19.12.2023 )**



1. L'erogazione del salario accessorio non deve comunque comportare il superamento dei limiti di spesa fissati per legge. Pertanto, ove necessario, in sede di liquidazione delle indennità o, nel caso di progressioni economiche in sede di riconoscimento della progressione, saranno adottati i correttivi opportuni, ad esempio anche mediante rideterminazione in riduzione delle indennità secondo criterio proporzionale.

Vigarano Mainarda, il 25/11/2025

Per la parte Datoriale:		Per la parte Sindacale:	
Cognome e Nome	Firma	Cognome e Nome	Firma
Veronese Pietro		Veronesi Elisa	
Barbi Monica		Parolini Giacomo	
Mecca Paolo Maria		Chiericati Marco	
		Ferron Gabriella	
		Pecorari Marco	

Allegati al presente CCDI:

1. Allegato A - CCDI economico;
2. Allegato A1 - schema di riepilogo utilizzo fondo risorse decentrate;
3. Criteri per la modifica delle modalità di riparto del fondo per incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 45 D.Lgs. 36/2023, e di cui al Regolamento approvato con D.G.C. 36/2024 e modificato con D.G.C. 55/2025 ;

**ACCORDO PER LA DETERMINAZIONE DEI CRITERI E PRINCIPI GENERALI CHE SOVRINTENDONO ALLE MODALITÀ DI UTILIZZO DEL SALARIO ACCESSORIO PER L'ANNO 2025. MODIFICA ALL'ACCORDO ECONOMICO 2023-2025 SOTTOSCRITTO IN DATA 19.12.2023**

Oggi 25 novembre 2025 sottoscrivono il presente accordo (*Allegati A e A1*) per la determinazione dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo del salario accessorio per l'anno 2025: modifica al precedente accordo economico triennale 2023-2025, volta ad incidere unicamente sull'annualità 2025, in rappresentanza della parte pubblica e della parte sindacale, i componenti delle delegazioni trattanti così costituite:

**Delegazione trattante Datoriale:**

**Dr. Pietro Veronese** – Segretario Comunale – Presidente

**Barbi Monica** – Responsabile Settore AAGG-Protocollo -Personale - Segreteria-

**Paolo Maria Mecca** – Responsabile Settore Finanziario, Tributi ed Economato

**Delegazione trattante Sindacale:**

Veronesi Silvia – CIGL

Parolini Giacomo – UIL

Chiericati Marco – Rsu

Ferron Gabriella – Rsu

Pecorari Marco

Il presente verbale è stato redatto dalla D.ssa Monica Barbi in qualità di Responsabile del Settore AAGG-Protocollo -Personale -Segreteria.

La presente seduta è stata formalmente convocata in data 18/11/2025

La parte datoriale, nella persona del Presidente Dr. Veronese Pietro, dà atto che:

La parte datoriale, nella persona del Presidente Dr. Veronese Pietro, dà atto che:

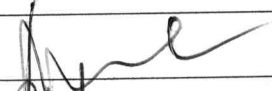
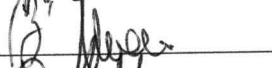


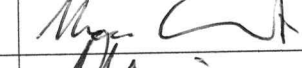


- la Delegazione trattante Datoriale è stata autorizzata allo svolgimento delle trattative, al fine di siglare la presente modifica di accordo decentrato (modifica al normativo ed economico), di seguito indicato per brevità CCDI, con DGC n. 51 del 15.07.2025 tenuto debitamente conto degli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale nella medesima deliberazione;
- Richiamati i verbali di delegazione trattante n.1 del 09/09/2025, 2 e 3 del 21/10/2025;



- Vista la riunione sindacale con i dipendenti avvenuta in data 14/10/2025 durante la quale sono state illustrate le modifiche ala CCDI normativo 2023-2025 e accordo economico valevole per le annualità rimanenti 2025;
- Vista la riunione sindacale con i dipendenti avvenuta in data 14/10/2025 durante la quale sono state illustrate le modifiche ala CCDI normativo 2023-2025 e accordo economico valevole per l'annualità 2025;
- La Preintesa di modifica al contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2023-2025 ed accordo (Allegati A e A1) per la determinazione dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo del salario accessorio per l'annualità 2025, è stata sottoscritta in data 21/10/2025 come da verbale 2 e 3, conservati agli atti d'ufficio;
- In data 21/10/2025 con prot. 15452 si è provveduto a trasmettere la Relazione Illustrativa e Tecnico-Finanziaria, quale documento di accompagnamento all'ipotesi di contratto, accordo ai fini della certificazione dell'Organo di Revisione;
- con Verbale n. 44 del 07/11/2025 prot.n. 16414, il Revisore Unico dei Conti del Comune di Vigarano Mainarda ha espresso certificazione favorevole resa ai sensi dell'art. 40, comma 3 sexies, D.Lgs. 165/2001, sull'ipotesi di contratto (parte giuridica), accordo economico, Relazione Illustrativa e Tecnico – Finanziaria, regolamenti incidenti sul fondo;
- l'autorizzazione alla sottoscrizione definitiva della modifica al contratto collettivo decentrato integrativo valevole per l'annualità 2025 e di accordo (Allegati A e A1) per la determinazione dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo del salario accessorio per l'annualità 2025 e modifica al regolamento per la disciplina della costituzione, dei criteri e delle modalità di riparto del fondo per incentivi per le funzioni tecniche allegato in quanto incidente sull'utilizzo del fondo, secondo l'ipotesi sottoscritta dalla Delezione Trattante in data 21/10/2025, di cui al Verbale n. 2 e 3, è stata rilasciata alla Delegazione Trattante Datoriale con Delibera di Giunta Comunale n. 93 del 17/11/2025;

**Vigarano Mainarda, 25/11/2025**

**LA DELEGAZIONE TRATTANTE**

Per la parte Datoriale:		Per la parte Sindacale:	
Cognome e Nome	Firma	Cognome e Nome	Firma
Veronese Pietro		Veronesi Elisa	
Barbi Monica		Parolini Giacomo	
Mecca Paolo Maria		Chiericati Marco	
		Pecorari Marco	
		Ferron Gabriella	

Il presente documento costituisce parte integrante e sostanziale del Verbale n. 4 redatto, in data odierna, dalla D.ssa Monica Barbi in qualità di Responsabile del Settore Personale.

Prende parola il Presidente, dando atto che:



- il fondo risorse decentrate per l'anno 2025 è stato regolarmente costituito, secondo la disciplina prevista dall'art. 79 c. 1 e 1 bis del CCNL 2019-2021 con i seguenti atti:
- A) propria Determina n. 347 del 24/07/2025 avente ad oggetto "ART. 79 CCNL 16.11.2022 "DISCIPLINA DELLE RISORSE DECENTRATE PER IL PERSONALE DEL COMPARTO" - COSTITUZIONE PARTE STABILE FONDO ANNO 2025.";
- B) Delibera di Giunta Comunale n. 51 del 15/07/2025, esecutiva, avente ad oggetto "ATTO DI INDIRIZZO IN ORDINE ALLA COSTITUZIONE DEL FONDO PER IL SALARIO ACCESSORIO PARTE STABILE, RICOGNIZIONE DELLA PARTE VARIABILE E INDIRIZZI ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA E ACCORDO ECONOMICO, RELATIVAMENTE AL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI VIGARANO MAINARDA ANNO 2025";
  - propria Determina n. 379 del 21/08/2025 avente ad oggetto "ART. 79 CCNL 16.11.2022 "DISCIPLINA DELLE RISORSE DECENTRATE PER IL PERSONALE DEL COMPARTO" - COSTITUZIONE FONDO ANNO 2025";
  - Parere del Revisore dei Conti del Comune di Vigarano Mainarda, verbale n. 37 del 30/08/2025, trasmesso in medesima data e assunto agli atti dell'Ente con prot.n. 12693;
- tutti regolarmente trasmessi alla Delegazione trattante di parte Sindacale e Datoriale, dai quali risultano i seguenti importi riepilogativi:

<b>COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE - ANNO 2025 CCNL 2019/2021</b>	
<b>UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 - ART. 67 COMMA 1 CCNL 2016/2018</b>	116.692,00
<b>Risorse stabili soggette al limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 2</b>	
RETRIBUZIONI INDIVIDUALI DI ANZIANITA/ ASSEGNI AD PERSONAM - ART. 67 COMMA 2 LETTERA C)	3.491,24
RISORSE ART. 2 COMMA 3 DEL D.LGS. 165/2001 - ART. 67 COMMA 2 LETTERA D)	
TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO - ART. 67 COMMA 2 LETTERA E) - OBBLIGHI DI LEGGE	
TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO - ART. 67 COMMA 2 LETTERA E) - SCELTE DEGLI ENTI	
IMPORTO PER MINORI ONERI RIDUZIONE PERSONALE DIRIGENZIALE - ART. 67 COMMA 2 LETTERA F) - SOLO REGIONI	
INCREMENTO PER RIDUZIONI STABILI DEL FONDO DELLO STRAORDINARIO - ART. 67 COMMA 2 LETTERA G)	
ARMONIZZAZIONE RETRIBUZIONI DIPENDENTI DELLE PROVINCE - ART. 1 COMMA 800 L. 205/2017	
<b>Risorse stabili soggette al limite - CCNL 2019/2021</b>	
INCREMENTO DELLE DOTAZIONI ORGANICHE - ART. 79 COMMA 1 LETT. C) NUOVE ASSUNZIONI ART. 33 D.L. n. 34/2018	1.985,50
<b>TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 COMMA 2</b>	<b>122.168,74</b>
<b>Risorse stabili ESCLUSE dal limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 2</b>	

INCREMENTO ART. 67 COMMA 2 LETTERA A) - 83,20 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2015 -DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5	2.745,00
DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ART. 67 COMMA 2 LETTERA B) - DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5	2.370,18
<b>Risorse stabili ESCLUSE dal limite - CCNL 2019/2021 - ART. 79 COMMA 1</b>	
INCREMENTO ART. 79 COMMA 1 LETTERA B) - 84,50 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2018	2.788,50
DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ART. 79 COMMA 1 LETTERA D)	2.130,05
INCREMENTO ART. 79 COMMA 1 BIS - DIFFERENZIALI D3 E B3	3.619,80
<b>TOTALE RISORSE STABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23 COMMA 2</b>	<b>13.653,53</b>
<b>TOTALE RISORSE STABILI - COSTITUZIONE</b>	<b>135.822,27</b>
<b>DECURTAZIONE CONSOLIDATA</b>	<b>6.581,00</b>
<b>TOTALE RISORSE STABILI DEPURATE DELLA DECURTAZIONE CONSOLIDATA</b>	<b>129.241,27</b>

QUANTIFICAZIONE DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE DI PARTE VARIABILE PER L'ANNO 2025 DEL COMUNE DI VIGARANO MAINARDA AI SENSI DELL'ART. 79 COMMI 2,3,5 CCNL 2019/2021

<b>Risorse variabili soggette al limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 3</b>	
SPONSOR.NI, NUOVE CONV.NI, ACC. COLLABORAZIONE, ECC. - ART. 43, L. 449/1997 - ART. 67 CO. 3 LETT. A) SE ATTIVITA' ORDINARIAMENTE RESE	
RISPARMI DA PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA B)	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ICI	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (2016/2017)	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - AVVOCATURA INTERNA - SPESE COMPENSATE	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ART. 53 COMMA 7 DEL D.LGS. 165/2001	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - CENSIMENTO ISTAT	
FRAZIONE DI RIA ANNO PRECEDENTE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA D)	165,97
MESSI NOTIFICATORI - ART. 67 COMMA 3 LETTERA F)	
RISORSE PERSONALE ADDETTO ALLE CASE DA GIOCO - ART. 67 COMMA 3 LETTERA G)	
TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO IN CORSO ANNO - ART. 67 COMMA 3 LETTERA K)	
<b>Risorse variabili soggette al limite - CCNL 2019/2021 - ART. 79 COMMA 2</b>	
1,2% DEL MONTE SALARI DELL'ANNO 1997 - ART. 79 COMMA 2 LETTERA B)	10.291,43
SCELTE ORGANIZZATIVE GESIONALI E DI POLITICA RETRIBUTIVA - ART. 79 COMMA 2 LETTERA C)	7873,00

Comune di Vigarano Mainarda Prot. N.0017516 del 25-11-2025 interno Cat1 Cl.9

SCELTE ORGANIZZATIVE GESIONALI E DI POLITICA RETRIBUTIVA - ART. 98 COMMA 1 LETTERA C - PROVENTI C.D.S.	
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 COMMA 2</b>	<b>18.330,40</b>
<b>Risorse variabili NON soggette al limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 3</b>	
SPONSOR.NI, NUOVE CONV.NI, ACC. COLLABORAZIONE, ECC. - ART. 43, L. 449/1997 - ART. 67 CO. 3 LETT. A) - ATT.TA' NON ORDINARIAMENTE RESE	
RISPARMI DA PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA B) - CORTE DEI CONTI SEZ AUTONOMIE N. 34/2016	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - PROGETTAZIONI INTERNE D.LGS. 163/2006	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - AVVOCATURA INTERNA SPESE CONTROPARTE	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE D.LGS. 50/2016 (DAL 2018)	48110
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ART. 53 COMMA 7 DEL D.LGS. 165/2001	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ART. 1 COMMA 1091 - IMU E TARI	944,85
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - CENSIMENTO ISTAT	5.398,00
RISORSE STANZIATE DA REGIONI E CITTA' METROPOLITANE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA J)	
<b>Risorse variabili NON soggette al limite - CCNL 2019/2021 - ART. 79</b>	
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - ART. 79 COMMA 2 LETTERA D)	1895,75
0,22% MONTESALARI 2018 QUOTA FONDO - ART. 79 COMMA 3 E 5 CCNL 2019/2021	1.410,70
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - QUOTA RELATIVA AGLI ANNI 2021 E 2022 INCREMENTO ART. 79 COMMA 1 LETTERA B) E COMMA 5 CCNL 2019/2021 - 84,50 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2018	
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - ART. 80 COMMA 1 - SOLO PROVENIENTI DA PARTE STABILE (ART. 79 COMMA 1 E COMMA 2)	1150,36
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23 COMMA 2</b>	<b>58.909,66</b>
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>77.240,06</b>
<b>TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE</b>	<b>206.481,63</b>
<b>DI CUI: TOTALE RISORSE SOGGETTE AL LIMITE</b>	<b>133.918,14</b>
<b>DI CUI: TOTALE RISORSE NON SOGGETTE AL LIMITE</b>	<b>72.563,19</b>
<b>DECURTAZIONE PER APPLICAZIONE DELL'ART. 23 COMMA E DEL D.LGS 75/2017 (SUPERAMENTO "TETTO" 2016)</b>	<b>0</b>

**TOTALE del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2025 del Comune di Vigarano  
Mainarda, ai sensi dell'art. 79 del CCNL 2019-2021**

	<b>ANNO 2025</b>
<b>Fondo risorse decentrate di parte stabile (al netto decurtazione consolidata)</b>	129.241,27
di cui	
soggette al limite dell'art. 23 comma 2 D.lgs. 75/2017 (al netto decurtazione consolidata)	115.587,74
escluse dal limite dell'art. 23 comma 2 D.lgs. 75/2017	13.653,53
<b>Fondo risorse decentrate di parte variabile di cui la Giunta ha autorizzato l'inserimento a carico del fondo con DGC</b>	77.240,06
di cui	
soggette al limite dell'art. 23 comma 2 D.lgs. 75/2017	18.330,40
escluse dal limite dell'art. 23 comma 2 D.lgs. 75/2017	58.909,66
<b>IMPORTO TOTALE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE:</b>	<b>206.481,63</b>
di cui	
soggette al limite dell'art. 23 comma 2 D.lgs. 75/2017 (tolta decurtazione consolidata)	133.918,14
escluse dal limite dell'art. 23 comma 2 D.lgs. 75/2017	72.563,19
<b>RISORSE PREVENTIVAMENTE DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA PER L'ANNO 2024</b>	
<b>TOTALE COMPLESSIVO RISORSE PREVENTIVAMENTE DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA</b>	<b>137.750,56</b>
di cui	
di parte stabile (parte stabile al netto di quanto escluso dalla contrattazione pari ad euro 68.730,77 per l'anno 2025)	60.510,50
di parte variabile	77.240,06

<b>Determinazione delle risorse del fondo decentrato di parte stabile ESCLUSE dalla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 80, comma 1 CCNL 2019 - 2021</b>	
<b>DETTAGLIO VOCI DEL FONDO RISORSE DECENTRATE ESCLUSE DALLA CONTRATTAZIONE</b>	<b>IMPORTI PREVENTIVO ANNO 2025</b>
1) Differenziali di posizioni economiche attribuite in anni precedenti comprensive degli incrementi delle posizioni economiche da nuovo CCNL 2019 - 2021	53.375,06
2) Indennità di comparto, Art. 33, comma 4 Lett. b) e C) CCNL 22/01/2004	15.174,65
3) Indennità personale educativo asili nido (art.31,co.7 CCNL 14/9/00 e art. 6 CCNL 5/10/01)	
4) Altre indennità - Assegni riassorbibili	181,06
<b>TOTALE PREVISIONE DELLE RISORSE ESCLUSE DALLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA PER L'ANNO 2024</b>	<b>68.730,77</b>

<b>TABELLA PER LA VERIFICA DEL LIMITE AL TRATTAMENTO ACCESSORIO - ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017</b>		
	<b>ANNO 2016</b>	<b>ANNO 2025</b>
TOTALE DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE DEI DIPENDENTI	138.382,43	213.062,33
DECURTAZIONE CONSOLIDATA PER ANNI 2011/2014 - SECONDA PARTE ART. 9 COMMA 2-BIS DL 78/2010 (con segno meno)	6.581,00	6.581,00

<b>TOTALE LORDO</b>	<b>131.801,43</b>	<b>206.481,33</b>
VOCI ESCLUSE DAL FONDO DEI DIPENDENTI PER LA VERIFICA DELLIMITE (con segno più)		72.653,19
<b>TOTALE VOCI ESCLUSE</b>		<b>- 72.653,19</b>
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE IMPUTATE A BILANCIO	67.871,44	75.105,51
INCREMENTO FONDO EQ PER AUMENTO PERSONALE		
0,22% MONTE SALARI 2018 QUOTA P.O. ART. 79 COMMA 3 E 5 CCNL 2019/2021 (con segno meno)		-776,10

ESCLUSIONE DAL LIMITE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO CON PARI DECURTAZIONE DELLE CAPACITA' ASSUNZIONALI - ART. 11 BIS DEL D.L. 135/2018 (con segno meno)			-
ACCESSORIO SEGRETARIO COMUNALE (POSIZIONE, RISULTATO, GALLEGGIAMENTO, MAGGIORAZIONE POSIZIONE) EVENTUALMENTE RAPPORTATO ALLA % DI SEGRETERIA CONVENZIONATA ANNO CORRENTE		7.424,00	14.264,64
AUMENTI CONTRATTUALI FONDO SEGRETARIO			-488,80
ESCLUSIONE PERSONALE STABILIZZATO SE PRELEVATO DAL LAVORO FLESSIBILE - ART. 11 DEL D.L. 135/2018 (con segno meno) - SOLO VOCI STORICHE			
FONDO STRAORDINARIO		7.845,00	7.845,00
<b>TOTALE VERIFICA ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017</b>		<b>214.941,87</b>	<b>229.850,93</b>
<b>ADEGUAMENTO LIMITE ART. 33 di 34/2019 (solo per enti soggetti)</b>		<b>14.909,06</b>	
<b>LIMITE ART. 23, CO. 2, DEFINITIVO</b>		<b>229850,93</b>	
<b>DECURTAZIONE DA OPERARE</b>			<b>0</b>

- l'Organo di Revisione ha certificato la costituzione del fondo risorse decentrate per l'anno 2025, con Verbale n. 37 del 30/08/2025. registrato al P.G dell'ente con n. 12693 del 01/09/2025 e che successivamente alla sottoscrizione della presente preintesa di accordo economico 2025 e parziale modifica normativa al CCDI 2023-2025 si provvederà a richiedere all'Organo di Revisione la competente certificazione della relazione illustrativa e tecnico-finanziaria, redatte a corredo dell'ipotesi di accordo economico 2025 e parziale modifica normativa al CCDI 2023-2025 , come prevista dall'art. 40, comma 3-sexies del D.Lgs. 165/2001 e dalla Circolare della Ragioneria Generale dello stato n. 25 del 19/07/2012;
- sia la modifica di Contratto Collettivo di Lavoro Integrativo Decentrato per il triennio 2023-2025, che la modifica dell'Accordo Economico (Allegati A e A1) per la determinazione dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo del salario accessorio per l'annualità 2025, entrambi volti ad incidere unicamente sull'annualità residua 2025, una volta sottoscritti definitivamente saranno inviati all'ARAN entro il 5° giorno dalla sottoscrizione;
- le parti concordano che per tutto quanto non ricompreso nella presente pre-intesa di modifica di contratto collettivo decentrato integrativo valevole per il triennio 2023-2025 ed accordo (Allegati A e A1) per la determinazione dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo del salario accessorio per gli anni 2023-2025, sottoscritti dalla Delegazione Trattante in data 19/12/2023, permane pienamente vigente quanto già contrattato dalle parti anche per la residua annualità 2025 e che le modifiche di seguito apportate incideranno unicamente sull'annualità residua di vigenza dello stesso CCDI ed accordo economico: annualità 2025;

Le parti quindi:

- richiamati integralmente gli ulteriori principi e criteri contenuti nell'articolato del CCDI 2023 – 2025, per quanto non modificato con Verbale n..... nonché le specifiche modifiche apportate ai singoli articoli/istituti contemplati nel Verbale ....., già sottoscritto in data odierna;
- preso atto che è stata operata la verifica, in sede di costituzione del fondo delle risorse decentrate, in virtù della recente disciplina introdotta dall'art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019, cosiddetto "Decreto Crescita", convertito con modificazioni in L. n. 58/2019, in tema di trattamento economico accessorio del personale e che, dato che per il Comune di Vigarano Mainarda, si rileva uno scostamento positivo nel numero dei dipendenti in servizio nell'anno 2025 rispetto al numero di dipendenti in servizio alla data di riferimento individuata dalla norma, e verificato pertanto che il limite ex art. 23 comma 2 del d.lgs. 75/2017, ordinariamente determinato in Euro **214.941,87**, risulta passibile di adeguamento in aumento per euro 14.909,06 e viene rideterminato per euro 229.850,93;
- preso atto che
  - la competenza sulla destinazione delle somme di cui al precedente capoverso sia da porsi in capo alla Giunta comunale, in ragione della discrezionalità nell'impiego del margine finanziario disponibile rispetto al vincolo di legge, per il quale la norma non fornisce indicazioni specifiche, nonché in ragione dell'espresso collegamento del beneficio de quo alla programmazione dei fabbisogni di personale, sottosezione del PIAO 2025-2027, adottato con deliberazione di Giunta Comunale n 22/25 e successive modificazioni;
  - che la Giunta con delibera 51/2025 ha stabilito che una parte del suddetto incremento potenziale delle risorse del fondo, in ragione della sua correlazione con l'ipotesi di aumento della dotazione organica conseguente all'applicazione dell'art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., possa essere sfruttato destinando l'importo come segue:  
scelte organizzative gestionali e di politica retributiva art. 79 comma 2 lett. C euro 7.873,00 ribadendo che si tratta di importi derivanti dall'applicazione dell'art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, il cui ammontare andrà verificato a consuntivo procedendo alle opportune, eventuali rimodulazioni, secondo le indicazioni della Ragioneria Generale dello Stato summenzionate;
- prendono atto che al fine di garantire il rispetto del limite del trattamento accessorio destinato al personale previsto dall'art. 23, comma 2 del D.Lgs. 75/2017, a seguito della ricognizione preventiva effettuata dell'ammontare di salario accessorio destinato a vario titolo al personale dell'ente e riportato negli atti di costituzione del fondo sopra indicati, non si rende necessario procedere ad alcuna decurtazione.
- richiamati integralmente i principi e criteri contenuti nell'articolato del CCDI normativo 2023-2025, come modificato ad opera del presente accordo, nonché le specifiche discipline relative ai singoli istituti contemplati del medesimo CCDI, come modificato dall'accordo sottoscritto in data odierna con Verbale n. 2 del 14/10/2025;
- danno atto che successivamente alla sottoscrizione della presente pre-intesa di modifica del CCDI 2023-2025 e di modifica dell'accordo economico 2023-2025, entrambi sottoscritti in data 19/12/2023, volta ad incidere unicamente sull'annualità residua di vigenza degli stessi anno 2025, si provvederà a richiedere all'organo di Revisione la competente certificazione della relazione illustrativa e tecnico-finanziaria, redatte a corredo dell'ipotesi di CCDI, come previsto dall'art. 40, comma 3-sexies del D.lgs. 165/2001 e dalla Circolare della Ragioneria generale dello Stato n. 25 del 19/07/2012;

- Eventuali aumenti disposti dal CCNL di prossima approvazione, qualora già decorrenti dall'anno in corso, saranno destinati interamente alla performance e seguiranno la medesima modalità di riparto fatta salva la verifica della disponibilità in bilancio e previa certificazione dell'organo di revisione.

e pertanto con il presente accordo intendono definire quanto segue:

#### Articolo 1 – Indennità condizioni di lavoro

#### **(nessuna modifica accordo economico 2023-2025 sottoscritto il 19.12.2023 )**

Con riferimento alle indennità definite all'articolo 10 CCDI 2023-2025 normativo– Indennità condizioni di lavoro (art. 84-bis CCNL) si conviene che per tutto il triennio di riferimento:

- per le attività di cui alla lett. A): implicanti disagio, il valore di indennità sia pari ad **Euro 6,00** per ogni intervento prestato. L'erogazione dell'indennità avviene annualmente a consuntivo su specifica richiesta di liquidazione effettuata dal Responsabile di Settore di riferimento.
  - per le attività di cui alla lett. B): esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute il valore di indennità giornaliera sia pari ad **Euro 1,50**.
  - per le attività di cui alla lett. C): implicanti il maneggio di valori: si stabiliscono le seguenti misure di valore dell'indennità giornaliera da erogarsi:
    - Indennità di **euro 1,50** per l'economista, per ogni giorno di presenza effettiva in servizio;
    - Indennità di **euro 1,00** per i restanti agenti contabili, per ogni giorno di presenza effettiva in servizio;
1. Si allega al presente Accordo il **Modulo A)** di definizione dell'indennità di condizione lavoro per attività implicanti il maneggio di valori, ai fini dell'erogazione, che il Responsabile del Settore di nomina dell'“Agente Contabile” di riferimento farà pervenire all'Ufficio Personale dell'ente per l'effettiva liquidazione.
  2. La presente disciplina trova applicazione con decorrenza a far data dalla sottoscrizione definitiva del presente CCDI e per tutta la sua durata.

#### Articolo 2 – Indennità di turno

#### **(nessuna modifica accordo economico 2023-2025 sottoscritto il 19.12.2023 )**

Con riferimento all'indennità definita all'articolo 22 CCDI 2023-2025 normativo – Indennità di turno (art. 30 CCNL 19-21) spettante ai dipendenti addetti al Servizio di Polizia Locale, per le attività di vigilanza e viabilità prestate, si prende atto che per l'annualità 2023 è stato preventivato un importo complessivo di **Euro 12.000,00**, per le annualità 2024-2025.

1. Riconoscendo l'assoluta importanza dello svolgimento delle attività del Servizio di Polizia Locale attraverso l'articolazione su turni, si ritiene di finanziare in parte l'indennità di turno che si prevede maturino gli Agenti di Polizia Locale nel corso delle tre annualità di riferimento prioritariamente attraverso le risorse integrative di cui alla Lett. b) ed c) dell'art. 79, comma 2 del CCNL 2019-2021, oltre che attraverso il ricorso alle risorse stabili del fondo decentrato per garantire la necessaria copertura dell'importo totale quantificato presuntivamente per tale finalità.

#### Articolo 3 – Indennità per specifiche responsabilità

**(modifica accordo economico 2023-2025 sottoscritto il 19.12.2023 valevole per annualità 2025)**

1. Con riferimento all'indennità di cui all'articolo 11 CCDI 2023-2025 normativo– Indennità per specifiche responsabilità (Art. 84 CCNL 2019-2021) si prevede, in considerazione dell'attuale organico dell'ente e dell'attuale suddivisione dello stesso nei rispettivi Settori in cui si articola la struttura organizzativa del Comune che per l'annualità 2025 venga destinato all'istituto di riferimento l'importo complessivo pari ad **Euro 10.100,00**.
2. Le risorse di cui sopra sono destinate alla remunerazione dello svolgimento delle seguenti attività

individuate che comportando specifiche responsabilità da parte di lavoratori non risultino incaricati di posizione organizzativa:

- espletamento di funzioni, da parte di personale inquadrato nell'Area degli operatori/operatori esperti, con responsabilità di coordinamento di altro personale di qualifica pari o inferiore, anche con autonomia funzionale, con espletamento altresì di funzioni con autonomia operativa con gestione di mezzi speciali e/o attrezzature speciali la cui conduzione richieda un'elevata competenza (art. 84 CCNL 2019-2021);
- espletamento di funzioni, da parte di personale inquadrato nell'Area degli istruttori, con responsabilità di coordinamento di altro personale di qualifica pari o inferiore, anche con autonomia funzionale, con espletamento di funzioni con responsabilità di procedure di lavoro a rilevanza esterna, da svolgersi in autonomia organizzativa, caratterizzate da compiti di significativa complessità e rilevanza nell'ambito dei processi operativi e delle funzioni assegnate; (art. 84 CCNL 2019-2021);
- funzione vicaria del Responsabile di Settore incaricato di EQ, svolto da parte di personale inquadrato nell'Area degli istruttori/Funzionari, per tutte le funzioni ad esso assegnate in tutti i casi di vacanza, assenza o impedimento con annessa responsabilità di coordinamento e di sottoscrizione di atti a rilevanza esterna (art. 84 CCNL 2019-2021);
- espletamento di funzioni, da parte di personale inquadrato nell'Area degli istruttori/Funzionari, con responsabilità inerenti attività specifiche connesse alle funzioni di Ufficiale di Stato civile, anagrafe e elettorale (art. 84 CCNL 2019-2021);
- Espletamento di funzioni di specifiche responsabilità, da parte di personale inquadrato nell'Area degli istruttori/Funzionari, inerenti attività svolte nell'ambito dei servizi demografici (art. 84 CCNL 2019-2021);
- Attività di archivistico informatico, addetto URP, addetto ai servizi di protezione civile, svolto da personale inquadrato nell'Area degli istruttori/Funzionari (art. 84 CCNL 2019-2021);
- espletamento di funzioni, da parte di personale inquadrato nell'Area dei Funzionari, con responsabilità di processi lavorativi che richiedono professionalità e conoscenze specifiche, con coordinamento di altro personale di qualifica pari o inferiore, anche con autonomia funzionale e/o trasversalità tra più unità operative ed espletamento di funzioni con responsabilità di procedimento amministrativo ed istruttorie di particolare complessità che richiedono elevata professionalità e conoscenze specialistiche, con autonomia funzionale (art. 84 CCNL 2019-2021).

3 Gli importi spettanti ai soggetti individuati dal competente Funzionario titolare di EQ saranno liquidati in un'unica soluzione successivamente alla maturazione del diritto, secondo i **moduli B) (solo per l'anno 2023) e C)** allegati al presente accordo per costituirne parte integrante e sostanziale.

4 Abrogato per l'annualità 2025

5 La presente disciplina trova applicazione con decorrenza a far data dalla sottoscrizione definitiva del CCDI relativo al triennio 2023/2025 normativo ed economico. Per quanto intercorso dal 1° gennaio 2023 e fino alla data di sottoscrizione definitiva del presente CCDI 2023-2025 trova applicazione il precedente CCDI 2020-2022.

6 Relativamente all'indennità di specifica responsabilità per l'espletamento delle funzioni da parte degli Assistenti sociali, la stessa era, sino allo scorso anno, erogata in base al comma 4 del presente articolo, ora abrogato, in quanto il Comune di Vigarano Mainarda faceva parte di GAFSA. A decorrere dal corrente esercizio, la relativa indennità è posta integralmente a carico del fondo risorse decentrate del Comune di Vigarano Mainarda, in continuità con l'importo già riconosciuto negli anni precedenti e in conformità alla disciplina generale delle indennità di specifica responsabilità.

Le somme sono conseguentemente confluite ed accorpate alle indennità erogate agli altri dipendenti.

#### Articolo 4- Indennità di servizio esterno

(nessuna modifica accordo economico 2023-2025 sottoscritto il 19.12.2023)

1. Con riferimento all'indennità di cui **all'art. 17 CCDI 2023-2025 normativo – Indennità di servizio esterno (Art. 100 CCNL 2019-2021)**: si prevede, in considerazione dell'attuale organico dell'ente adibito al Servizio di Polizia Locale e possibile destinatario della suddetta indennità che il valore giornaliero della stessa per gli anni 2024-2025 sia pari ad **Euro 3,00**.
2. Si allega al presente Accordo il **Modulo E** di definizione dell'indennità di servizio esterno mensile ai fini dell'erogazione, che il Responsabile del Settore di riferimento farà pervenire all'Ufficio Personale dell'ente per l'effettiva liquidazione.

#### Articolo 5 – Indennità di funzione

**(nessuna modifica accordo economico 2023-2025 sottoscritto il 19.12.2023 )**

1. Si prevede di destinare all'istituto dell'indennità di funzione, di cui all'art. **Art. 18 del CCDI 2023-2025 normativo – Indennità di funzione (Art. 97 CCNL 19-21)** e già disciplinata nel precedente accordo economico 2023-2025, destinando **per il biennio 2024-2025** l'importo complessivo pari ad:
  - **Euro 2.185,19** per l'anno 2024
  - **Euro 4.000,00** per l'anno 2025
2. Le posizioni destinatarie della presente indennità sono individuate con atto scritto e motivato del Responsabile del Servizio di Polizia Locale secondo i criteri dell'art. 18 del CCDI 2023-2025 normativo sottoscritto il 19.12.2023.
3. La presente disciplina trova applicazione con decorrenza 01.01.2024.

#### Articolo 6 – Indennità di reperibilità

**(nessuna modifica accordo economico 2023-2025 sottoscritto il 19.12.2023 )**

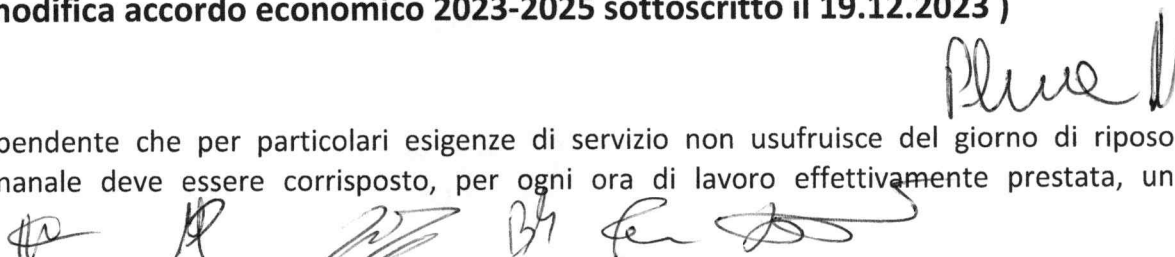
1. L'indennità di reperibilità di cui **all'art. 21 del CCDI 2023-2025 normativo – (Art. 24 CCNL 2016-2018)** spetta ai dipendenti individuati dal Responsabile di Settore operanti nei servizi per i quali è stato istituito il pronto intervento. Esso è remunerato con la somma, stabilita dal CCNL 2016 – 2018 di **Euro 10,33** per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
2. Le parti danno atto che, alla data di stipula del presente contratto, non sono stanziati dall'ente risorse per la remunerazione dell'indennità di reperibilità, non ricorrendo la fattispecie. Si rimanda ad un successivo accordo l'attivazione dell'istituto previa verifica delle risorse da destinare.

#### Articolo 7 –

**Attività prestata in giorno festivo - riposo compensativo (Maggiorazione oraria) – Art. 24 CCNL del 24/09/2000 modificato dall'art. 14 del CCNL 5/10/2001.**

**(nessuna modifica accordo economico 2023-2025 sottoscritto il 19.12.2023 )**

1. Al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale deve essere corrisposto, per ogni ora di lavoro effettivamente prestata, un



compenso aggiuntivo pari al 50% della retribuzione oraria di cui all'art. 10, comma 2, lett. b) CNL 9/5/2006, con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.

2. L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.
3. L'attività prestata in giorno feriale non lavorativo, a seguito di articolazione di lavoro su cinque giorni, dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario non festivo.
4. La maggiorazione di cui al comma 1 è cumulabile con altro trattamento accessorio collegato alla prestazione.
5. Anche in assenza di rotazione per turno, nel caso di lavoro ordinario notturno e festivo è dovuta una maggiorazione della retribuzione oraria di cui all'art. 10, comma 2, lett. b) CCNL 9/5/2006, nella misura del 20%; nel caso di lavoro ordinario festivo-notturno la maggiorazione dovuta è del 30%.
6. La maggiorazione oraria è calcolata sulla effettiva presenza in servizio ed è erogata, di norma, il secondo mese successivo al periodo di riferimento.

#### Articolo 8 – Compensi ulteriori

**(modifica accordo economico 2023-2025 sottoscritto il 19.12.2023 nell'anno 2024 valevole per annualità 2024/2025)**

1. Con riferimento **all'articolo 12 CCDI 2023-2025 normativo – Compensi ulteriori** - ai sensi del comma 2 dell'art. 79 del CCNL 2019-2021, si prevede di destinare apposite risorse integrative al fondo decentrato in relazione a scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti. Le risorse a tal fine destinate possono riferirsi alle fattispecie di incremento del fondo di parte variabile contemplate dalle lettere b) e c) del citato comma 2 dell'art. 79. Per quanto riguarda le annualità di riferimento 2023-2025 le parti prendono atto che con DGC n. 83/2023 e 91/2023, così come recepite nell'apposita Determinazione del Responsabile del Settore Personale di costituzione complessiva del fondo risorse decentrate per gli anni 2023-2025 n. 440/2023, sono individuati specifici obiettivi che l'ente intende perseguire o mantenere, durante il triennio di riferimento, anche in continuità con quanto precedentemente previsto nel CCDI 2022-2024 e s.m.i. ricavabili nel piano delle performance contenuto nel PIAO o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione da finanziarsi prioritariamente attraverso gli stanziamenti posti ad incremento del fondo risorse decentrate di parte variabile, previsti sia dalla lett. b) che dalla lett. c), dell'art. 79, comma 2, così come dell'indennità di turno, complessivamente spettante al personale di Polizia Locale.

Le parti concordano nell'individuazione dei seguenti obiettivi che per il triennio 2023-2025, si ritengono meritevoli allo stato attuale di finanziamento, attraverso gli stanziamenti oggi previsti da porsi ad incremento del fondo risorse decentrate di parte variabile, di cui alle Lett. b) ed c) dell'art. 79, comma 2 come indicato nelle DGC n. 83/2023 e 91/2023:

- A. SERVIZI DI VIGILANZA E VIABILITÀ PRESTATI DAL PERSONALE APPARTENENTE IL CORPO DI POLIZIA MUNICIPALE O AGLI OPERATORI ESTERNI – RIF. SCHEDA OBIETTIVO PDO 2023: N. 5 DEL CORPO INTERCOMUNALE DELL'ALTO FERRARESE PRESIDIO DI VIGARANO MAINARDA:** attività aggiuntiva al regolare servizio di P.L. ed al servizio di attività manutentiva esterna volta ad assicurare servizi di vigilanza e viabilità.

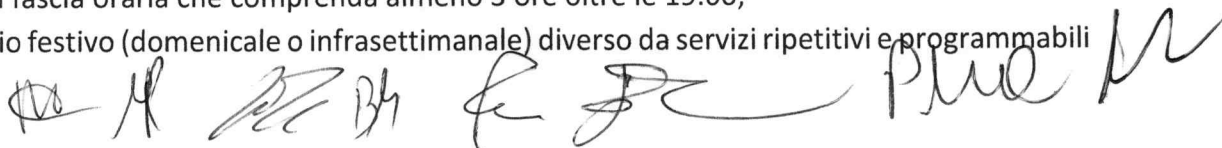
Descrizione del progetto:

## 1. Oggetto, finalità ed obiettivi.

1. Il progetto di seguito esposto verrà espletato dal personale appartenente al Corpo Intercomunale di Polizia Locale dell'Alto Ferrarese, anche in esito alla richiesta esplicita dell'Amministrazione di **tutelare e salvaguardare il territorio Comunale in fasce orarie** (di sera, la notte, durante manifestazioni con notevole afflusso di persone, ecc.) **normalmente non coperte dal servizio ordinario di vigilanza, che viene prestato dalle ore 7.30 alle ore 19.00 dal lunedì al sabato esclusi i festivi infrasettimanali.**
2. In particolare, si intende assicurare una migliore azione di presidio del territorio e, nello specifico, delle aree più sensibili ai problemi di sicurezza urbana e di civile convivenza. Il presente progetto prevede che, oltre a predisporre servizi di ordine pubblico, rappresentanza o assistenza alle varie manifestazioni che si svolgeranno durante il corso dell'anno, siano effettuati servizi di pattugliamento serali/notturni e siano in servizio pattuglie di controllo sul territorio nelle domeniche in cui si svolgono manifestazione di rilievo che possono creare problematiche del punto di vista della viabilità e della sicurezza urbana. Si prevede inoltre, in base alle esigenze, la predisposizione di servizi di polizia stradale rivolti prevalentemente al contrasto dei comportamenti pericolosi alla guida. In linea di massima la programmazione dei servizi relativi al progetto dovrà tenere conto degli altri servizi ordinari di vigilanza, per assicurare la continuità degli stessi.
3. Obiettivo del progetto è quello di consentire al Corpo Intercomunale di Polizia Locale dell'Alto Ferrarese, attraverso l'impiego delle risorse umane disponibili, di garantire la propria presenza alle manifestazioni di interesse pubblico (sportive, religiose, sagre, fiere, ecc.) che comportano esigenze di polizia stradale o comunque di sicurezza urbana e, in ogni caso, di incrementare le funzioni di controllo del territorio anche in risposta alle segnalazioni del cittadino ed ad un bisogno di sicurezza sempre più espresso dalla cittadinanza: è quindi finalizzato ad assicurare una presenza più capillare sul territorio attraverso azioni di controllo, di prevenzione, di riduzione dei rischi focalizzando l'attenzione su attività rivolte non solo alla repressione dei fatti illeciti, ma anche al controllo ed alla prevenzione. Suddetto obiettivo sarà perseguito anche promuovendo e ricercando il coordinamento con le altre Forze di Polizia.

## 2. Individuazione delle tipologie e tempi dei servizi. Modalità di espletamento da parte del personale.

1. I contenuti del progetto si concretizzano nella programmazione di attività di pattugliamento e controlli serali, notturni o festivi, che verranno d'ora in poi denominati **servizi di potenziamento**, secondo indicatori di efficacia predeterminati dal Comandante del Corpo.
2. I servizi di potenziamento sono prestati in sostituzione del servizio ordinariamente reso e, come tali, esauriscono il debito orario giornaliero del dipendente che le presta.
3. Rientrano nel progetto di cui trattasi i controlli del territorio legati sia ad esigenze particolari di sicurezza stradale ed urbana, sia quelli legati allo svolgimento di manifestazioni e/o iniziative che comportano un notevole afflusso di persone e che, come tali, non possono rientrare in una pianificazione a medio/lungo termine. Trattasi, ad esempio, senza pretesa di esaustività di:
  - a. servizi serali/notturni normalmente prestati dalle ore 19:00 alle ore 01:00 o, in ogni caso, in una fascia oraria che comprenda almeno 3 ore oltre le 19.00;
  - b. servizio festivo (domenicale o infrasettimanale) diverso da servizi ripetitivi e programmabili



che sono oggetto di progetti specifici (ad esempio la vigilanza al mercato domenicale di San Carlo);

- c. ogni altro intervento che per durata o per orario di svolgimento non può essere garantito dalle pattuglie ordinariamente programmate.
4. Il servizio di potenziamento potrà essere prestato sia per far fronte ad esigenze particolari di Presidio Territoriale, sia per quelle dell'intero territorio: in quest'ultimo caso il servizio dovrà essere espletato da personale appartenente a tutti i Presidi interessati dal servizio stesso e, eventualmente, potrà essere limitato ai soli territori di quei Comuni che garantiscono la copertura economica della indennità prevista per la prestazione del servizio, secondo quanto previsto nei singoli contratti decentrati.
5. Tutto il personale assegnato al Corpo Intercomunale contribuisce, nei limiti di quanto sopra esplicitato, allo svolgimento dei servizi di potenziamento, nel limite massimo di 30 servizi individuali l'anno, intercomunali e di presidio.
6. Le attività previste dal presente progetto verranno svolte come di seguito indicato, fatte salve specifiche esigenze che verranno valutate di volta in volta dal Comandante:
  - d. servizio di vigilanza stradale consistente nella predisposizione di posti di controllo sulle arterie di maggiore traffico, con la possibilità di verificare il puntuale rispetto di alcune norme di comportamento che sono le più frequenti cause di incidenti (velocità eccessiva, mancato uso dei sistemi di ritenuta, uso corretto dei dispositivi di illuminazione, ecc.), oltre ad eventuali controlli di polizia amministrativa presso Pubblici Esercizi e/o luoghi di ritrovo – **pattuglia composta da almeno tre addetti**;
  - e. servizio dedicato alla prevenzione del fenomeno della guida in stato di ebbrezza con uso di etilometro – **pattuglia composta da almeno cinque addetti**;
  - f. servizio di vigilanza territoriale (da predisporre solo in caso di forte carenza di personale o per il presidio dei centri abitati in occasione di manifestazioni, spettacoli vari e situazioni simili) consistente nella presenza e nel presidio dei centri abitati, senza la previsione di posti di controllo sulle arterie di maggiore traffico – **pattuglia composta da due addetti**.

### 3. Responsabile del progetto

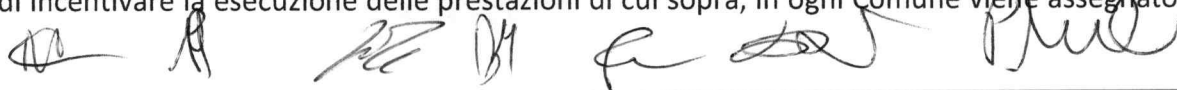
---

1. Il Responsabile del presente progetto è il Comandante di Polizia Locale a cui compete la relativa gestione, con l'onere di verificare ogni azione ritenuta utile per il miglioramento del servizio. Al Comandante compete la programmazione, l'organizzazione e il monitoraggio dei servizi serali e festivi e di tutte le esigenze ad essi attinenti; pertanto, egli valuterà, di volta in volta, le necessità concrete di utilizzo del personale e dei servizi da svolgere.
2. Esso dovrà organizzare le attività inerenti al progetto con congruo anticipo, in modo che il personale interessato venga a conoscenza del turno di servizio con preavviso; per sopravvenuti impedimenti o motivate ragioni di opportunità, potrà modificare o rinviare i servizi precedentemente programmati dandone comunicazione ai dipendenti interessati.
3. **Le attività descritte saranno programmate e rese note con le stesse modalità dei turni ordinari.**
4. Compete inoltre al Comandante l'onere di verifica del raggiungimento degli obiettivi prefissati: la valutazione avverrà sulla base degli indicatori di cui al successivo articolo 5 ed il loro raggiungimento è presupposto per la liquidazione delle indennità previste dal successivo articolo 4.

### 4. Indennità: quantificazione e modalità di corresponsione

---

1. Al fine di incentivare la esecuzione delle prestazioni di cui sopra, in ogni Comune viene assegnato



un fondo e, nell'ambito di questo budget, vengono predisposti i servizi di potenziamento.

2. Sarà cura del Comandante distribuire in maniera equilibrata tra gli agenti/ufficiali i servizi necessari alla realizzazione del progetto stesso. Per ogni prestazione di servizio inerente al progetto, è prevista la corresponsione di una indennità pari ad **€ 60,00**: l'attribuzione della stessa è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento della qualità e della quantità dei servizi da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa svolta dagli operatori di Polizia Locale, anche mediante la valutazione degli indicatori di cui al successivo articolo.
3. L'indennità verrà corrisposta annualmente al personale che ha effettivamente partecipato al progetto, sulla base della rendicontazione predisposta del Comandante, che dovrà inoltre contenere le valutazioni di quest'ultimo relativamente al raggiungimento degli obiettivi prefissati.

## 5. Descrizione degli indicatori di efficacia.

---

1. Nella valutazione da redigere a cura del Comandante, egli dovrà tenere conto dei seguenti indicatori:
  - a. numero e tipologia di servizi notturni e festivi effettuati;
  - b. numero delle iniziative pubbliche supportate.
2. Annualmente, inoltre, dovrà essere redatta statistica complessiva della attività svolta.

Si prende atto che è previsto che a tale progetto sia destinata per il Comune di Vigarano Mainarda una quota pari ad **Euro 4.000,00** annuali per le annualità rimanenti 2024-2025, dell'incremento di cui al comma 2 dell'art. 79 del CCNL 2019-2021 previsto per il medesimo triennio 2023-2025. Durante tali servizi non spetta l'indennità di turno. Il compenso si somma alla maggiorazione oraria e all'equivalente riposo compensativo, ma non spetta nel caso in cui per tale prestazione sia richiesto il compenso per lavoro straordinario.

Si allega al presente Accordo il **Modulo H)** di suddivisione dello stanziamento ai fini dell'erogazione agli aventi diritto, che i Responsabili dei Settori di riferimento faranno pervenire all'Ufficio Personale dell'ente per l'effettiva liquidazione di quanto dovuto tenuto debitamente conto dell'apporto individuale prestato dai dipendenti coinvolti.

### Articolo 9 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

#### **(modifica accordo economico 2023-2025 sottoscritto il 19.12.2023 nell'anno 2024 valevole per annualità 2024/2025)**

1. Si prende atto che come indicato nella DGC n. 73/2024 al momento non sono previste per il prossimo triennio risorse provenienti dall'ISTAT specificatamente destinate alla remunerazione di prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti. (riferimento art. 13 c.4 CCDI 2023-2025).
2. Ciononostante le parti definiscono che il riparto dei compensi onnicomprensivi, che durante il periodo di vigenza del presente CCDI, potranno essere posti ad incremento della parte variabile del fondo a fronte di contributi Istat come meglio sopra indicati sarà disposto dal Responsabile di Settore competente tra i dipendenti dallo stesso individuati partecipanti ai censimenti permanenti della popolazione e delle abitazioni o di altre indagini periodiche, tenuto conto dell'apporto individuale prestato durante lo svolgimento delle suddette attività.

**(modifica accordo economico 2023-2025 sottoscritto il 19.12.2023 valevole per annualità 2025)**

1. Le parti danno atto che i criteri per la graduazione del valore economico della retribuzione di posizione degli incarichi di EQ attualmente vigenti sono quelli stabiliti con il *“Regolamento sulla disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione”* approvato dalla Giunta Comunale con Delibera n. 111 del 18.12.2023.
2. Nel sopra richiamato Regolamento è stata altresì stabilita la determinazione della retribuzione di risultato spettante alle EQ istituite presso l'ente in una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di Elevata Qualificazione
3. La valutazione dei Responsabili apicali, titolari di incarichi di Elevata Qualificazione (EQ), viene effettuata con riferimento ai seguenti due ambiti:
  - la Performance organizzativa, a cui destinare il 60% del totale delle risorse destinate **(60 punti su 100)**, salvo diversa pesatura/percentuale stabilita in sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa, che riguarda il grado di realizzazione degli obiettivi della struttura apicale di diretta responsabilità dello stesso Responsabile;
  - la Performance individuale, a cui destinare il 40% del totale delle risorse destinate **(40 punti su 100)**, salvo diversa pesatura/percentuale stabilita in sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa, che valuta la qualità del contributo assicurato alla performance generale dell'Ente, le competenze manageriali e i comportamenti organizzativi del valutato.
  - Ai fini della corretta gestione del fondo destinato alla retribuzione di risultato, per ciascun titolare di incarico EQ è individuato un **budget ideale di riferimento**, calcolato sulla base della percentuale di riparto stabilita al comma precedente. Tale budget rappresenta l'ammontare massimo attribuibile al singolo in caso di valutazione pari a 100 punti. La retribuzione di risultato da corrispondere al valutato è attribuita secondo le percentuali di seguito indicate:

meno di 50 valutazione negativa	NESSUN premio
da 51 a 60 punti	60%
da 61 a 70 punti	70%
da 71 a 80 punti	80 %
da 81 a 90 punti	90%
Oltre 90 punti	100%

Dato che sia l'attuale graduazione delle posizioni organizzative, che l'attuale determinazione della retribuzione di risultato spettante alle EQ, rispetto al totale delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le EQ previste nell'ente, non sono in contrasto con i limiti previsti dall'art. 17 del CCNL 2019 — 2021 le parti ritengono al momento di confermare quanto già esistente in termini di criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ, dando atto che il sistema di misurazione e valutazione delle performance (SMIVAP) dei titolari di EQ, utile per l'attribuzione della retribuzione di risultato degli stessi attualmente in vigore è quello approvato con DGC n. 103/2024, trasmesso alle rappresentanze sindacali con prot. n. 16137 del 13.11.2024 e nel termine di 5 giorni

dall'invio non è stato chiesto il confronto di cui all'art. 5 del CCNL sottoscritto il 16.11.2022. Parere di competenza rilasciato dal NDV, Dr. Andrea Scacchi con verbale del 12/12/2024, assunto agli atti dell'Ente in data 12/12/2024 con prot.n. 17639.

Comma 3)

4. Dato atto dell'attuale assetto delle posizioni organizzative, istituite presso il Comune di Vigarano Mainarda e dell'attuale graduazione delle stesse ai fini della determinazione della retribuzione di posizione, così come stabiliti con il "Regolamento sulla disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione" approvato dalla Giunta Comunale con Delibera n. 111 del 18.12.2023 e come graduato con Delibera di Giunta Comunale n. 6 del 20.01.2025 e di seguito riepilogato:

RIEPILOGO GRADUAZIONE EQ				
EQ ISTITUITE	PUNTEGGIO OTTENUTO	TOTALE TEORICO	Cr	POSIZIONE EQ
I SETTORE AAGG	96	17.280,00	0,78	13.478,40
II SETTORE DEMOGRAFICI E SOCIALI	73	13.140,00	0,78	10.249,20
III SETTORE FINANZIARIO	94	16.920,00	0,78	13.197,60
IV SETTORE TECNICO	99	17.820,00	0,78	13.899,60
V SETTORE CULTURA	88	15.840,00	0,78	12.355,20
<b>TOTALE RISORSE ASSEGNATE</b>		<b>81.000,00</b>		<b>63.180,00</b>

5. Si dà atto che:

- le risorse complessivamente destinate a **retribuzione di posizione e di risultato** delle Elevate Qualificazioni (EQ), a valere sul Fondo risorse decentrate 2025, ammontano ad € **74.329,41**, di cui € **63.180,00** per la retribuzione di posizione e € **11.149,41** per la retribuzione di risultato **soggetta al limite di cui all'art. 23, comma 2, D.Lgs. n. 75/2017**;
- l'importo complessivo della **retribuzione di risultato destinata alle EQ** è pari ad € **12.976,49**, così composto:
  - € **11.149,41** – quota soggetta al limite dell'art. 23, comma 2, D.Lgs. n. 75/2017, finanziata a valere sul FRD;
  - € **1.050,98** – incremento ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, convertito con modificazioni dalla L. n. 58/2019, destinato ad incremento stabile della retribuzione di risultato delle EQ (**fuori tetto**);
  - € **776,10** – incremento ai sensi dell'art. 79, commi 3 e 5, del CCNL Funzioni Locali sottoscritto il 16.11.2022, anch'esso destinato ad incremento della retribuzione di risultato delle EQ (**fuori tetto**).

Al riguardo, si allega, per opportuna conoscenza delle parti, la tabella di **proiezione dell'importo massimo conseguibile dalle EQ** in base al fondo annualmente destinato alla retribuzione di risultato, calcolata in proporzione al valore della rispettiva retribuzione di posizione.

	VALORE ECONOMICO DELLA POSIZIONE ATTRIBUITA ALLA E.Q.	INCIDENZA DELLA SINGOLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE SUL TOTALE DELLE RISORSE DESTINATE ALL'ISTITUTO CONTRATTUALE	PROIEZIONE DELL'IMPORTO DI PREMIO MASSIMO CONSEGUIBILE DALLE EQ IN BASE AL FONDO DESTINATO A RETRIBUZIONE DI RISULTATO
Settore I	13.478,40	21,33	2.768,71
Settore II	10.249,20	16,22	2.105,72

Comune di Vigarano Mainarda Prot. N.0017516 del 25-11-2025 interno Cat1 Cl.9

Settore III	13.197,60	20,89	2.710,58
Settore IV	13.899,60	22	2.855,20
Settore V	12.355,20	19,56	2.536,28

- Le parti danno altresì atto che eventuali incrementi al fondo destinato alla retribuzione di risultato delle Elevate Qualificazioni definiti successivamente alla sottoscrizione del presente accordo seguiranno i medesimi criteri di riparto.

**Articolo 11 – Progressioni economiche all'interno delle aree.**

**(modifica accordo economico 2023-2025 sottoscritto il 19.12.2023 valevole per annualità 2025)**

1. Le parti, viste le tabelle di rappresentazione dell'utilizzo preventivo del fondo delle risorse decentrate per gli anni 2023-2025, prendono atto che gli importi che si prevede di destinare all'istituto in argomento per l'anno 2025, provenienti interamente dalle risorse di parte stabile del fondo ammontano ad **Euro 7.700,00**.
2. Le parti negoziano per l'anno 2025 le seguenti progressioni economiche di cui al Capo III Art. 8 del CCDI 2023-2025 (art. 14 CCNL 2019-2021) all'interno di ciascuna area:

AREA	NUMERO AVENTI TITOLO	IMPORTO DIFFERENZIALE STIPENDIALE	N. DIFFERENZIALI PREVISTI	COSTO COMPLESSIVO
Operatori Esperti	2	650,00 €	1	650,00
Istruttori	7	750,00 €	3	2.250
Funzionari EQ	6	1.600,00 €	3	4800
<b>COSTO COMPLESSIVO 2025</b>			<b>7</b>	<b>7.700,00</b>

- 3 Comma abrogato per annualità 2025

**Articolo 12 – Ulteriori disposizioni.**

**(modifica accordo economico 2023-2025 sottoscritto il 19.12.2023 nell'anno 2024 valevole per annualità 2024/2025)**

1. Le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di definiti "indennità" come segue:
  - tutte le indennità ricomprese nel presente contratto sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro e non competono in caso di assenza dal servizio.

- non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
  - l'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente titolo, è di competenza dei Responsabili di Settore.
  - l'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
  - tutti gli importi delle indennità di cui al presente CCDI e Accordo (Allegati A e A1) sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno e per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio salvo le eccezioni eventualmente specificate per singoli istituti.
  - la stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
2. Gli Allegati A) e A1) accordo economico, costituiscono parti integranti e sostanziali del CCDI 2023-2025 per l'anno 2025 ed esprimono, per l'annualità di riferimento, una quantificazione previsionale dei singoli istituti regolati dal presente contratto e dal precedente CCDI 2023-2025, dando atto che eventuali risparmi che si verranno a determinare al termine dell'esercizio successivamente alla data di stipula del presente contratto saranno destinati totalmente al finanziamento dei premi correlati alle performance del personale, fatta eccezione per le risorse:
- aggiuntive stanziare: ai sensi delle diverse fattispecie contemplate dalla Lett. c) dell'art. 67, comma 3 del CCNL 2016 – 2018 richiamate dall'art. 79 c.2 lett. a) del CCNL 2019-2021 con riferimento agli incentivi tecnici i quali, qualora non fossero effettivamente impiegate durante i periodi di riferimento, costituiranno economia di bilancio.
  - della parte stabile escluse dalla contrattazione integrativa ai sensi dall'art. 80, comma 1 del CCNL 2019 – 2021 che residueranno dalla corresponsione degli istituti non soggetti a contrattazione integrativa, al termine di ogni esercizio le quali saranno destinate all'incremento della parte variabile del fondo relativo all'annualità successiva.
3. Le parti convengono che:
- per l'anno 2025 l'utilizzo delle risorse del fondo sarà regolato ancora dalle precedenti disposizioni contenute nel CCDI 2023-2025 e Accordo (Allegati A e A1) e pertanto dovranno essere garantite le indennità già contrattate nel citato CCDI sino al termine della loro maturazione, oltre che dalle disposizioni riportate nel presente CCDI e Accordo (Allegati A e A1) a valere dalla data di sottoscrizione dello stesso, salvo le eccezioni in precedenza indicate già operanti per l'intero anno 2025;
  - per tutte le annualità di riferimento del presente CCDI dovranno essere rispettati i principi in materia di utilizzo del fondo risorse decentrate contenuti negli artt. 80 e 81 del CCNL 2019-2021 e dunque che:
    - le risorse contenute nel fondo decentrato di parte stabile per tutte le annualità considerate e necessarie per la corresponsione delle fattispecie previste dall'art. 80, comma 1 del CCNL 2019 – 2021 siano escluse dalla contrattazione integrativa. Delle stesse è stata effettuata una quantificazione preventiva da parte della Responsabile del Settore I, di cui si prende atto, stabilendo che gli eventuali risparmi derivanti dalla corresponsione degli istituti non soggetti a contrattazione integrativa saranno destinati all'incremento della parte variabile del fondo relativo all'annualità successiva;
    - la quota di risorse del fondo risorse decentrate che residua dalla quantificazione preventiva degli utilizzi previsti, per ciascuna annualità di riferimento, denominata: "*Disponibilità per premi correlati alla performance*", volta a remunerare la generale produttività collettiva del personale, venga suddivisa tra i seguenti utilizzi previsti dall'art. 80, comma 2 del CCNL 2019-2021 così come definiti all'art. 14 del CCDI 2023-2025 normativo come modificato con la presente.

Vista la proposta di ripartizione preventiva di seguito allegata al presente accordo quale parte integrante e sostanziale sotto la **lettera "A1"**;

Dato atto che:

- in via preventiva, la somma da destinare a premi correlati alla performance dei dipendenti, da ripartire secondo i principi contenuti nella pre-intesa di fondo decentrato di parte economica relativa all'anno 2025, ammonta a complessivi **€ 39.617,71 per l'anno 2025**; tuttavia gli importi definitivi saranno determinati a seguito della destinazione a consuntivo delle somme ricadenti nel fondo erogate effettivamente ai dipendenti aventi diritto, compreso la quantificazione esatta delle somme effettivamente utilizzabili per le progressioni economiche all'interno delle aree (differenziali stipendiali) nell'anno di riferimento;
- le risorse destinate a specifici istituti afferenti alle risorse variabili complessivamente previste per l'anno 2025 ammontano ad **€ 77.240,06**. Detto importo comprende al suo interno le somme di:
  1. **€ 48.110** a titolo di incentivi per funzioni tecniche ai sensi dell'art. 113 del D.Lgs. 50/2016, così come modificato dal D.Lgs. 56/2017 2017 e ai sensi dell'art. 45 del D.Lgs n.36/2023 e s.m.i. per tutte l'annualità di riferimento;
  2. **€ 944,85** a titolo di incentivi per accertamenti IMU e TARI, ai sensi dell'art.1, co. 1091 della L. 145/2018, per l'anno 2025;
  3. **€ 10.291,43** per tutte le annualità di riferimento stanziati a preventivo per il finanziamento di specifici obiettivi dell'ente ricavabili nel piano delle performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, come dettagliatamente descritti nel presente accordo, attraverso le risorse aggiuntive poste ad incremento del fondo prevista dal comma 2 dell'art. 79 lett. b) del CCNL 2019-2021;
  4. **€ 7.873,00** SCELTE ORGANIZZATIVE GESIONALI E DI POLITICA RETRIBUTIVA - ART. 79 COMMA 2 LETTERA C)

Tutto ciò premesso le parti:

1. confermano i criteri e i principi generali di ripartizione delle risorse finanziarie destinate al salario accessorio contenuti nel contratto decentrato 2023-2025 normativo ed economico sottoscritto il 19/12/2023 per quanto maturato dall'01/01/2025 sino alla data di sottoscrizione definitiva della modifica del CCDI giuridico 2023 – 2025 e della modifica di accordo economico 2023-2025, incidenti sulle sole annualità residue 2025 contenute nel presente contratto;
2. approvano con riferimento alle annualità residue 2025:
  - le modifiche del vigente contratto integrativo decentrato 2023-2025 normativo, con decorrenza dal giorno successivo della sottoscrizione definitiva, con conferma di tutto quanto non modificato;
  - le modifiche del vigente accordo economico 2023-2025 con decorrenza dal giorno successivo alla sottoscrizione definitiva, con applicazione fino a tale data di quanto contrattato economicamente per l'anno 2024 salvo le eccezioni in precedenza indicate già operanti per l'intero anno 2025;
3. prendono atto della ripartizione preventiva del fondo per come proposto ed evidenziato nell'allegato (A1);
4. sottoscrivono formalmente il presente accordo economico per l'anno 2025.

**ALLEGATO A1**

<b>DETTAGLIO VOCI DEL FONDO RISORSE DECENRATE</b>	<b>IMPORTI PREVENTIVO ANNO 2025</b>
1) TOTALE FONDO DECENTRATO DI PARTE STABILE (AL NETTO DELLE DECURTAZIONI CONSOLIDATE)	129.241,27
2) TOTALE FONDO DECENTRATO DI PARTE VARIABILE (AL NETTO DELLE DECURTAZIONI CONSOLIDATE)	77.240,06
<b>TOTALE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE 2025</b>	<b>206.481,33</b>

<b>DETTAGLIO VOCI DEL FONDO RISORSE DECENRATE ESCLUSE DALLA CONTRATTAZIONE</b>	<b>IMPORTI PREVENTIVO ANNO 2025</b>
1) Differenziali di posizioni economiche attribuite in anni precedenti comprensive degli incrementi delle posizioni economiche da nuovo CCNL 2019 - 2021	53.375,06
2) Indennità di comparto, Art. 33, comma4 Lett. b) e C) CCNL 22/01/2004	15.174,65
3) Indennità personale educativo asili nido (art.31,co.7 CCNL 14/9/00 e art. 6 CCNL 5/10/01)	
4) Altre indennità - Assegni riassorbibili	181,06
<b>TOTALE PREVISIONE DELLE RISORSE ESCLUSE DALLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA PER L'ANNO 2025</b>	<b>68.730,77</b>
<b>RISORSE DEL FONDO DECENTRATO DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA PER L'ANNO 2025</b>	<b>137.750,56</b>
- di cui provenienti dalla PARTE STABILE del fondo:	60.510,50
- di cui provenienti dalla PARTE VARIABILE del fondo:	77.240,06

<b>DESCRIZIONE VOCE DI INCREMENTO P.TE VARIABILE PREVISTA DAL CCNL 2019 - 2021</b>	<b>IMPORTI PREVENTIVO ANNO 2025</b>
<b>Art. 79, comma 2 -Lett.A) CCNL 19-21 ex Art. 67, co.3 - Lett. C) CCNL 16-18</b> risorse derivanti da disposizioni di legge: indennità ICI	
<b>Art. 79, comma 2 -Lett. a) CCNL 19-21 - ex Art. 67, co.3 -Lett. C) CCNL 16-18</b> risorse derivanti da disposizioni di legge: Incentivi per funzioni tecniche di cui al D.Lgs. 50/2016 e smi (DAL 2018)	48.110,00
<b>Art. 79, comma 2 -Lett. a) CCNL 19-21 - ex Art. 67, co.3 -Lett. C) CCNL 16-18</b> risorse derivanti da disposizioni di legge: Incentivi per accertamenti Imu e TARI (art. 1, co. 1091 L. 145/2018 - Legge di Bilancio 2019)	944,85
<b>Art. 79, comma 2 -Lett. a) CCNL 19-21 - ex Art. 67, co.3 -Lett. C) CCNL 16-18</b> risorse derivanti da disposizioni di legge: Compensi Istat per censimento	5398,00

<b>Art. 79, comma 2 -Lett. a) CCNL 19-21 - ex Art. 67, co.3 -Lett. d) CCNL 16-18</b> importi una tantum corrispondenti a frazione di RIA (calcolati su misura parti mensilità residue dopo la cessazione)	<b>165,97</b>
<b>art. 79 comma 2 lettera c)</b> Scelte organizzative gestionali e di politica retributiva	<b>7873,00</b>
<b>Art. 79, comma 2 -Lett. b)</b> CCNL 19-21 importo risorse stanziato ai sensi comma 4: 1,2% m.s. 1997	<b>10.291,43</b>
<b>Art. 79, comma 3</b> CCNL 19-21_0,22% ms 2018 anno 2022	<b>1.410,70</b>
<b>Art. 79, comma 2 -Lett. c)</b> CCNL 19-21 Risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti	
Economie fondo straordinario	<b>1895,75</b>
Economie fondo anno precedente	<b>1150,36</b>
<b>TOTALE PARTE VARIABILE POSTA AD INCREMENTO DEL FONDO 2025</b>	<b>77.240,06</b>

<b>DESCRIZIONE VOCE DI IMPIEGO DEL FONDO DI PARTE STABILE PER OGNI ANNUALITA' CONSIDERATA</b>	<b>IMPORTI PREVENTIVO ANNO 2025</b>
Art. 8 ) -CCDI 2023 - 2025 (art. 14 CCNL 19-21) Procedure per le progressioni economiche orizzontali	7.700
Art.10 -lett. A) - CCDI 2023 - 2025 - Indennità di Condizione Lavoro (art. 84-bis CCNL 19-21) - attività disagiate (lett. a)	480,00
Art.10, lett. B) - CCDI 2023 - 2025 - Indennità di Condizione Lavoro (art. 84-bis CCNL 19-21) - attività esposte a rischi e pertanto pericolose o dannose per la salute (lett. b)	1.600,00
Art.10, lett. C) - CCDI 2023 - 2025 - Indennità di Condizione Lavoro (art. 84-bis CCNL 19-21) - attività impicanti il maneggio di valori (lett. c)	1.000,00
Art.17) CCDI 2023 - 2025 - Indennità di Servizio Esterno P.M. (art. 100 CCNL 19-21)	2.400,00
Art. 11) CCDI 2023 - 2025 (art. 84 CCNL 19-21) Indennità per specifiche responsabilità	10.100
Art. 11) CCDI 2023 - 2025 (art. 84 CCNL 19-21) Indennità per specifiche responsabilità - personale comandato presso GAFSA con profilo di Assistente Sociale	
Art. 23 CCDI 2023 - 2025 - Attività prestata in giorni festivi/riposi compensativi/maggiorazione oraria	1.000,00
Art. 18 CCDI 2023 - 2025 - Indennità di Funzione P.M. (art. 97 CCNL 19-21) - Responsabile di Presidio e di PC	4.000
<b>TOT. QUANTIFICAZIONE UTILIZZO P.TE STABILE DEL FONDO DISPONIBILE ALLA CONTRATTAZIONE SECONDO I CRITERI DEL CCDI 2023/2025</b>	<b>28.280</b>

<b>DESCRIZIONE VOCE DI IMPIEGO DEL FONDO DI PARTE VARIABILE PER OGNI ANNUALITA' CONSIDERATA</b>	<b>IMPORTI PREVENTIVO ANNO 2025</b>
Art. 22 CCDI 2023-2025 e art. 2 CCDI economico . Indennità di turno	12.000,00

Art. 8 c. 3 lett. A CCDI Servizi di vigilanza e viabilità prestati dal personale appartenente al corpo di PL o agli operatori esterni	4.000,00
Art. 79 c.2 CCNL 2019-2021 EX Art. 67, co.3 -Lett. C) <u>CCNL 16-18</u> risorse derivanti da disposizioni di legge: Incentivi per accertamenti Imu e TARI (art. 1, co. 1091 L. 145/2018 - Legge di Bilancio 2019)	944,85
Art. 79 c.2 CCNL 2019-2021 EX Art. 67, co.3 -Lett. C) <u>CCNL 16-18</u> risorse derivanti da disposizioni di legge: Incentivi ISTAT per censimento	5398,00
Art. 79 c.2 CCNL 2019-2021 EX Art. 67, co.3 -Lett. C) CCNL 16 -18 risorse derivanti da disposizioni di legge: Incentivi per funzioni tecniche di cui al D.Lgs. 50/2016 e smi (DAL 2018)	48.110

<b>TOT. QUANTIFICAZIONE UTILIZZO P.TE VARIABILE DEL FONDO DISPONIBILE ALLA CONTRATTAZIONE SECONDO I CRITERI DEL CCDI 2023-2025</b>	<b>70.452,85</b>
--	------------------

<b>TOT. QUANTIFICAZIONE GENERALE DELL'UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2025</b>	<b>137.750,56</b>
---	-------------------

<b>DISPONIBILITA' PER PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE</b>	<b>39.017,71</b>
--	------------------

- di cui da parte stabile:	32.230,50
----------------------------	-----------

- di cui da parte variabile:	6.787,21
------------------------------	----------

QUANTIFICAZIONE PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (ART. 80, CO. 3 CCNL 2019 - 2021) - importo non superiore al 30% della disponibilità per premi correlati alla performance provenienti dalla parte stabile del fondo	9.669,15
--	----------

QUANTIFICAZIONE PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE (ART. 80, CO. 3 DELL. B CCNL 2019 - 2021) - in via preventiva pari al :100% della disponibilità per premi correlati alla performance provenienti dalla parte variabile oltre ad un importo non inferiore al 70% della disponibilità per premi correlati alla performance provenienti dalla parte stabile	29.348,56
---	-----------

<b>TOT. UTILIZZO DEL FONDO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE 2025</b>	<b>206.481,33</b>
--	-------------------

<b>TOTALE RISORSE DEL FONDO DECENTRATO 2025 STANZIATE E NON UTILIZZATE DA PORRE AD INCREMENTO PER L'ANNO SUCCESSIVO:</b>	
--	--

	2025
Dotazioni di parte variabile al netto degli incrementi di cui al comma 2 dell'art. 79 lett. c), f) e g) dell'art. 67 del CCNL 2016 - 2018 di cui si richiede il rispetto sull'utilizzo:	22621,24
Impiego prevalente della parte variabile agli utilizzi del comma 2 lett. a,b,c,d,e,f art. 80 CCNL 2019-2021 pari al 100% per l'anno della parte variabile del fondo	22621,24
Impiego della parte variabile per premi correlati alla performance individuale (almeno il 30% della parte variabile)	6.786,38

**CONTRATTAZIONE MODIFICA DEI CRITERI DI RIPARTIZIONE DEGLI INCENTIVI PER LE  
FUNZIONI TECNICHE REGOLATI DALL'ARTICOLO 45 DEL D.LGS 36/2023.**

Comune di Vigarano Mainarda Prot. N.0015440 del 21-10-2025 interno Cat3 Cl.5



Handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature that appears to read 'Pellegrini' and several other scribbled marks.

# SOMMARIO

## Sommario

<b>SOMMARIO</b> .....	<b>2</b>
Art. 1 Procedure di affidamento – Oneri per le attività tecniche.....	3
Art. 2 Destinatari .....	3
Art. 3 Gruppo di lavoro .....	4
Art. 4 Limite soggettivo dell'incentivo.....	5
Art. 5 Esclusione dalla disciplina dell'incentivo.....	5
Art. 6 Centrali di committenza .....	5
Art. 7 Quota del 20 per cento .....	5
Art. 8 Graduazione della misura incentivante.....	6
Art. 9 Disciplina delle varianti.....	7
Art. 10 Coefficienti di ripartizione dell'incentivo all'interno del gruppo di lavoro .....	7
Art. 11 Graduazione della misura incentivante.....	8
Art. 12 Coefficienti di ripartizione dell'incentivo all'interno del gruppo di lavoro .....	9
Art. 13 Principi in materia di valutazione .....	9
Art. 14 Attività articolate e singole .....	10
<b>Art. 15 - Attività del personale dirigenziale</b> .....	<b>10</b>
Art. 16 Assegnazioni coincidenti di più attività .....	10
Art. 17 Riduzione dell'incentivo in caso di incrementi dei costi o dei tempi di esecuzione .....	11
Art. 18 Liquidazione dell'incentivo.....	11
Art. 19 Informazione e confronto .....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
<b>Art. 20 Entrata in vigore</b> .....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>

Il presente regolamento è adottato ai sensi dell'art. 45, D.lgs. 31 marzo 2023, n. 36 come modificato dal D.lgs. 31 dicembre 2024, n. 209. All'interno del presente regolamento il Codice dei contratti pubblici, approvato con D.lgs. n. 36/2023 e s.m.i., è menzionato come "Codice".



## CAPO I Principi generali

### Art. 1 Procedure di affidamento – Oneri per le attività tecniche

1. Gli oneri per le attività tecniche di cui all'art. 2, c. 2, relativi alle singole procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture, a carico dei relativi stanziamenti, sono disciplinati dall'art. 45 del Codice e dal presente Regolamento; la disciplina dell'incentivazione è applicabile alle procedure relative a servizi e forniture di particolare importanza, come definite dall'allegato II.14 al Codice **solo nel caso in cui sia nominato il direttore dell'esecuzione.**

2. La misura complessiva dell'incentivo è costituita da una somma non superiore al 2%, calcolata sull'importo dei lavori, servizi e forniture, posto a base della procedura di affidamento, IVA esclusa, senza considerare eventuali ribassi nell'aggiudicazione, comprensiva anche degli oneri previdenziali, assistenziali nonché del contributo fiscale IRAP a carico dell'Amministrazione. La misura è definita in base alla graduazione indicata nelle tabelle di cui ai successivi Capi II e III.

3. L'importo di cui al primo comma, in particolare, è destinato:

a) ai soggetti che svolgono le attività tecniche di cui all'art. 2, nonché ai loro collaboratori, come individuati ai sensi dell'art. 3, per una quota dell'80%;

b) alle finalità di cui al successivo art. 7, per una quota del 20%, escluse le risorse che derivano da finanziamenti europei o da altri finanziamenti a destinazione vincolata, eventualmente incrementato ai sensi delle successive disposizioni.

4. Ai fini di cui ai precedenti commi il quadro economico dell'intervento è articolato comprendendo anche le spese tecniche relative all'applicazione degli incentivi di cui all'art. 45 del Codice ed al presente Regolamento.

5. Nel caso in cui il Comune eserciti l'opzione (es.: proroga o altra prestazione) la quota dell'incentivo dovrà essere calcolata in relazione al valore netto dell'opzione e distribuita tra il personale per quanto di competenza. Il quadro economico dell'intervento deve prevedere la quota complessiva a copertura dell'attivazione delle opzioni (vedasi parere MIT 3173 del 27/02/2025).

### Art. 2 Destinatari

1. La quota dell'80% di cui al precedente art. 1, c. 3, lett. a), relativa a ciascuna procedura è destinata ad incentivare l'attività del personale proprio<sup>1</sup> dell'ente e al personale di altre amministrazioni pubbliche<sup>2</sup> che, sulla base di convenzioni all'uopo stipulate, svolge le attività tecniche indicate nell'allegato I.10 al Codice.

2. Sono destinatari della quota incentivante a carico degli stanziamenti previsti per le singole procedure di affidamento, i soggetti che svolgono le seguenti attività tecniche:

- responsabile unico del progetto - RUP;
- soggetti incaricati della programmazione della spesa per investimenti;
- collaborazione all'attività del RUP, quali responsabili e addetti alla gestione tecnico-amministrativa dell'intervento;
- redazione del documento di fattibilità delle alternative progettuali;

<sup>1</sup> La dicitura "proprio personale" è da intendersi che non possono accedere agli incentivi coloro che non hanno un rapporto di lavoro dipendente con il Comune o con altro ente incaricato dal Comune.

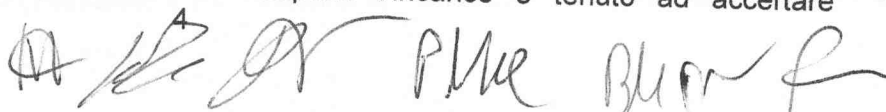
<sup>2</sup> Posso essere ricompresi tra i soggetti incaricati anche dipendenti di società in house del Comune nel rispetto di quanto definito dalla Delibera della Corte dei Conti Lombardia n. 128/2025/PAR (collaborazione per procedure di affidamento a terzi, definizione puntuale dei presupposti di attività, dell'ambito di inserimento dei dipendenti della società in house e delle modalità di corresponsione degli incentivi, rispetto dei limiti dell'accantonamento e dei criteri di riparto ai sensi dell'art. 45 del D.Lgs. 36/2023 e del presente Regolamento.



- redazione del progetto di fattibilità tecnica ed economica;
- redazione del progetto esecutivo;
- coordinamento per la sicurezza in fase di progettazione;
- verifica del progetto ai fini della sua validazione;
- predisposizione dei documenti di gara;
- direzione dei lavori;
- ufficio di direzione dei lavori (direttore/i operativo/i, ispettore/i di cantiere);
- coordinamento per la sicurezza in fase di esecuzione;
- direzione dell'esecuzione;
- collaboratori del direttore dell'esecuzione ove nominati (direttore/i operativo/i);
- coordinamento della sicurezza in fase di esecuzione;
- collaudo tecnico-amministrativo;
- regolare esecuzione;
- verifica di conformità;
- collaudo statico;
- coordinamento dei flussi informativi (attività introdotta dal D.lgs. N. 209/24 incentivabile dal 01/01/2025);
- il personale proprio dell'Ente che collabora con i suddetti soggetti.

### Art. 3 Gruppo di lavoro

1. In relazione alla propria organizzazione l'Ente individua con apposito provvedimento del Responsabile competente, la struttura tecnico amministrativa o "gruppo di lavoro" destinatario dell'incentivo riferito alla singola procedura di affidamento, identificando il ruolo di ciascuna unità di personale assegnata, anche con riguardo alle attività dei collaboratori.
2. Può essere destinatario dell'incentivo tecnico anche il personale a tempo determinato (no interinale) compreso nel gruppo di lavoro di cui al comma precedente.
3. In relazione alle attività/adempimenti a ciascuno assegnati, sono indicati i tempi per provvedere, anche mediante rinvio ai documenti della procedura.
4. Al fine di valorizzare la professionalità del personale, proprio dell'Ente, l'individuazione dei soggetti cui affidare le attività incentivabili deve uniformarsi ai criteri della rotazione e del tendenziale coinvolgimento di tutto il personale disponibile, nel rispetto delle competenze specifiche richieste per ogni tipologia di appalto.
5. Eventuali modifiche alla composizione del gruppo di lavoro possono essere apportate dal Responsabile competente, dando conto delle esigenze sopraggiunte. Nel relativo provvedimento è dato atto delle fasi già espletate, dei soggetti cui sono state imputate, nonché delle attività trasferite ad altri componenti lo stesso gruppo.
6. Il personale dipendente indicato nel provvedimento assumono la responsabilità diretta e personale dei procedimenti/sub procedimenti e delle attività assegnate.
7. La suddivisione dell'incentivo all'interno del gruppo di lavoro deve essere effettuata sulla base del livello di responsabilità professionale connessa alla specifica prestazione svolta ed al contributo apportato dal personale coinvolto secondo i coefficienti di ripartizione indicati nelle tabelle di cui ai successivi Capi II e III, nonché motivata in sede di rendiconto nelle apposite schede riferite a ciascuna opera, lavoro, servizio o fornitura, come previsto dal successivo art. 18.
8. Non possono essere concessi incarichi a soggetti condannati ai sensi dell'art. 35-bis del D.Lgs. n. 165/2001. Il Responsabile che dispone l'incarico è tenuto ad accertare



l'insussistenza delle citate situazioni.

#### **Art. 4 Limite soggettivo dell'incentivo**

1. L'incentivo complessivamente maturato da ciascuna unità di personale nel corso dell'anno di competenza, a prescindere dalla data di pagamento, anche per attività svolte per conto di altre amministrazioni, non può superare il trattamento economico complessivo annuo lordo percepito dalla medesima unità di personale. Nel caso in cui l'amministrazione adotti i metodi e gli strumenti digitali per la gestione informativa delle costruzioni di cui all'art. 43 del D.Lgs. 36/2023 e s.m.i.(c.d. building information modeling (BIM) previsti dal Codice, detto limite è aumentato del 15 per cento.
2. L'incentivo eccedente il limite di cui al precedente comma incrementa le risorse di cui al successivo art. 7.

#### **Art. 5 Esclusione dalla disciplina dell'incentivo**

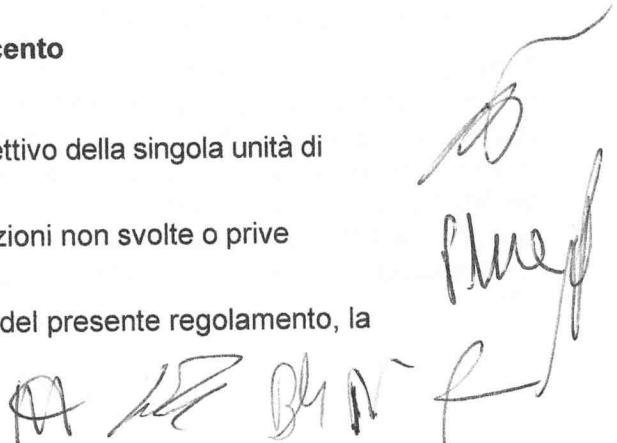
1. Sono esclusi dall'incentivazione di cui al presente Regolamento:
  - a) gli atti di pianificazione generale e/o particolareggiata anche se finalizzati alla realizzazione di opere pubbliche;
  - b) i lavori di importo inferiore a euro 40.000,00;
  - c) gli acquisti di beni e servizi di importo inferiore a euro 40.000,00;
  - d) i contratti esclusi dall'applicazione del Codice a termini dell'art. 56.
  - e) i lavori in amministrazione diretta.
  - f) le opere di urbanizzazione a scomputo comprese le attività di collaudo dei lavori (vedasi Delibera della Corte dei Conti per la Lombardia n. 199/2024/PAR del 19/09/2024);
  - g) i lavori e gli acquisti di beni e servizi, indipendentemente dal loro valore, in caso di affidamenti in house (vedasi parere ANAC n. 36/2024)
2. È fatta salva la facoltà dell'amministrazione di prevedere modalità diverse ed alternative di retribuzione delle attività tecniche svolte dal proprio personale. In tal caso l'incentivazione di cui al presente Regolamento non si applica, escludendo qualunque sovra incentivazione.

#### **Art. 6 Centrali di committenza**

1. In caso di attività svolta da centrale di committenza, al personale della stessa è attribuito un incentivo in misura non superiore al 25% di quanto previsto per le singole procedure dal presente Regolamento. di cui l'80% sarà corrisposto a titolo di incentivo al personale ed il 20% destinato alle altre finalità indicate dal co. 5 dell'art. 45 del D.lgs. 36/2023 (vedasi parere MIT n. 3446 del 03/06/2025).
2. La quota è assegnata su richiesta della centrale che indichi le attività incentivabili tra quelle di cui all'art. 2, c. 2.
3. La quota assegnata alla centrale è portata in detrazione a quella spettante al personale dell'Ente le cui funzioni sono state trasferite alla stessa centrale.

#### **Art. 7 Quota del 20 per cento**

1. La quota di cui all'art. 1, c. 3, lett. b), è incrementata da:
  - la quota parte dell'incentivo eccedente il limite soggettivo della singola unità di personale di cui all'art. 4, c. 1;
  - la quota parte dell'incentivo corrispondente a prestazioni non svolte o prive dell'attestazione del Responsabile di cui all'art. 18;
  - fermo restando quanto stabilito dall'art. 2, comma 1 del presente regolamento, la



quota parte di prestazioni non svolte da personale proprio dell'Amministrazione in quanto affidate a personale esterno all'Ente.

2. Le risorse di cui al comma precedente sono destinate, nell'ambito dei documenti di programmazione e pianificazione dell'Ente, all'acquisto di beni e tecnologie funzionali a progetti di innovazione. Rientrano in questo ambito:

- la modellazione elettronica informativa per l'edilizia e le infrastrutture;
- l'implementazione delle banche dati per il controllo e il miglioramento della capacità di spesa;
- l'efficientamento informatico, con particolare riferimento alle metodologie e strumentazioni elettroniche per i controlli;

3. Le risorse di cui al primo comma sono in ogni caso utilizzate, secondo modalità stabilite nei documenti di programmazione e pianificazione dell'Ente, per:

- attività di formazione per l'incremento delle competenze digitali del personale nella realizzazione degli interventi;
- la specializzazione del personale che svolge funzioni tecniche;
- la copertura degli oneri di assicurazione obbligatoria del personale.

4. Compete al Responsabile, attraverso apposite determinazioni, definire il riparto dell'utilizzo delle risorse di cui al presente articolo perseguendo l'obiettivo di assicurare, mediante la destinazione di dette risorse, il massimo finanziamento possibile della copertura degli oneri di assicurazione obbligatoria del personale, ricomprendendo con tale termine quelle figure per le quali ex lege vige l'obbligo di assicurazione e limitatamente per le attività tecniche elencate all'art. 2 co.2 del presente Regolamento.

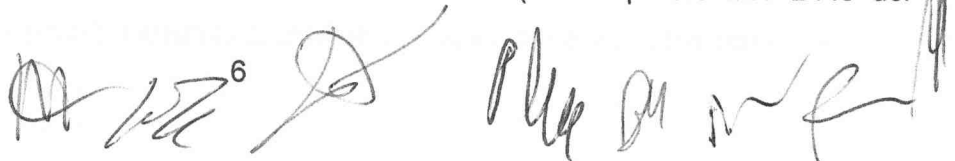
## CAPO II Incentivo per lavori

### Art. 8 Graduazione della misura incentivante

La percentuale massima indicata dall'art. 45 del Codice della misura incentivante, è così graduata in ragione della complessità dell'opera da realizzare:

Opere	
da euro 40.000 a euro 300.000	percentuale del 2%
da euro 300.000 a euro 600.000	percentuale del 1,75%
da euro 600.000 a euro 1.000.000	percentuale del 1,5%
da euro 1.000.000 a euro 3.000.000	percentuale del 1%
da euro 3.000.000 alla soglia di rilevanza europea	percentuale del 0,75%
importo superiore alla soglia di rilevanza europea	percentuale del 0,5%

2. Nel caso in cui si tratti di concessione il valore della concessione deve essere presente e stimato nel bando di gara o, laddove siano previste altre procedure di affidamento, al momento in cui il Comune avvia la procedura di aggiudicazione. Il calcolo dell'incentivo, fermo restando la graduazione di cui al comma 1 del presente articolo, dovrà avvenire in riferimento a quanto sancito dall'art. 179 co. 1 del D.Lgs. 36/2023 e cioè in relazione al fatturato totale del concessionario generato per tutta la durata del contratto, al netto dell'IVA, stimato dal Comune concedente, quale corrispettivo dei lavori e dei servizi oggetto di concessione, nonché delle forniture accessorie a tali lavori e servizi (vedasi parere MIT 2445 del 17/04/2025).



3. Nel caso di accordo quadro, fermo restando la graduazione di cui al comma 1 del presente articolo, il calcolo dell'incentivo delle funzioni tecniche, avviene considerando la base dell'importo di ogni singolo contratto applicativo senza prendere a riferimento l'importo massimo dell'accordo ma solo, appunto, l'importo dei lavori, servizi e forniture effettivamente ordinati. I relativi incentivi dovranno essere individuati nel quadro economico di ogni singolo contratto applicativo e pertanto sulla base "dell'importo totale di affidamento al netto di iva così come riportato nel contratto attuativo già al netto del ribasso offerto"(vedasi parere MIT 3406 del 03/04/2025).

4. La graduazione dell'incentivo di cui al comma 1 del presente articolo si applica anche al paternariato pubblico-privato, definito secondo i criteri previsti dal co. 1 dell'art. 174 del D.lgs. 36/2023 e realizzato tra un ente concedente, come definito dal co. 2, con i requisiti previsti dal co. 5 dello stesso art. 174. Saranno in ogni caso incentivabili le funzioni tecniche svolte dal personale rientranti nel co. 2 dell'art. 2 del presente Regolamento e gli incentivi devono essere posti a carico degli stanziamenti di spesa o di bilancio del Comune previsti per le singole procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture, come prescritto dall'art. 45, co.1 del D.Lgs. 36/2023 (vedasi Delibera della Corte dei Conti Lombardia n. 187/2023/PAR).

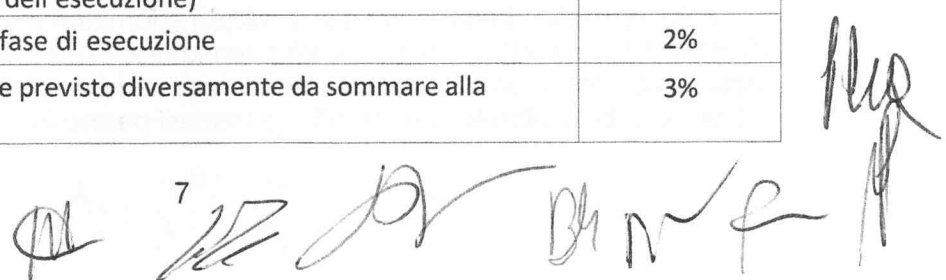
**Art. 9 Disciplina delle varianti**

1. Le varianti conformi all'art. 120, comma 1, lett. c), del Codice, contribuiscono a determinare l'incentivo secondo la percentuale stabilita per il corrispondente intervento, sempre che comportino opere aggiuntive ed uno stanziamento di maggiori risorse rispetto all'importo a base della procedura; l'incentivo è calcolato sull'importo delle maggiori somme stanziati rispetto a quelle originarie. Il relativo importo è quantificato nel provvedimento del RUP che autorizza la variante ai sensi dell'art. 120, c. 13, del Codice.

**Art. 10 Coefficienti di ripartizione dell'incentivo all'interno del gruppo di lavoro**

1. I coefficienti di ripartizione dell'incentivo per attività tecniche relative a lavori, sono di norma attribuiti fra i diversi componenti del gruppo di lavoro, nelle percentuali indicate nella tabella sottostante, definiti in relazione alle specifiche attività da svolgere.

Attività tecnica	Percentuale
Responsabile unico del procedimento	30%
Programmazione della spesa per investimenti	3%
Collaborazione all'attività del RUP, quali responsabili e addetti alla gestione tecnico-amministrativa dell'intervento	12%
Redazione del progetto di fattibilità tecnica ed economica	10%
Redazione del progetto esecutivo	6%
Coordinamento per la sicurezza in fase di progettazione	1%
Verifica del progetto ai fini della sua validazione	5%
Predisposizione dei documenti di gara	5%
Direzione dei lavori	8%
Ufficio di direzione dei lavori (direttore/i operativo/i, ispettore/i di cantiere, se non nominati sommare a direttore dei lavori)	1%
Direzione dell'esecuzione	2%
Collaboratori del direttore dell'esecuzione, ove nominati (direttore/i operativo/i, se non nominati sommare a direzione dell'esecuzione)	1%
Coordinamento per la sicurezza in fase di esecuzione	2%
Collaudo tecnico-amministrativo (se previsto diversamente da sommare alla Regolare Esecuzione)	3%



Regolare esecuzione	5%
Verifica di conformità (se prevista in caso contrario sommare alla regolare esecuzione)	2%
Collaudo statico	3%
Coordinamento dei flussi informativi	1%
Totale	100,00%

- La percentuale indicata nella tabella è destinata ad incentivare il soggetto incaricato della corrispondente attività, nonché i suoi collaboratori previamente individuati nell'ambito del gruppo di lavoro.
- Nel caso in cui nell'ambito della procedura da affidare non sia prevista l'effettuazione di una o più attività fra quelle indicate nella tabella, le percentuali assegnate all'incentivazione delle attività tecniche restanti (da effettuare) sono corrispondentemente riparametrate.

### CAPO III - Incentivo per servizi e forniture

#### Art. 11 Graduazione della misura incentivante

- La percentuale massima indicata dall'art. 45 del Codice della misura incentivante, è così graduata in ragione della complessità del servizio o fornitura in affidamento:

Servizi e forniture	
da euro 40.000 a euro 300.000	percentuale del 2%
da euro 300.000 a euro 600.000	percentuale del 1,75%
da euro 600.000 a euro 1.000.000	percentuale del 1,5%
da euro 1.000.000 a euro 3.000.000	percentuale del 1,3%
da euro 3.000.000 alla soglia di rilevanza europea	percentuale del 1,2%
importo superiore alla soglia di rilevanza europea	percentuale del 1%

- Gli incentivi per gli appalti di forniture e servizi sono attribuiti a condizione che sia nominato il direttore dell'esecuzione.
- Nel caso in cui si tratti di concessione il valore della concessione deve essere presente e stimato nel bando di gara o, laddove siano previste altre procedure di affidamento, al momento in cui il Comune avvia la procedura di aggiudicazione. Il calcolo dell'incentivo, fermo restando la graduazione di cui al comma 1 del presente articolo, dovrà avvenire in riferimento a quanto sancito dall'art. 179 co. 1 del D.Lgs. 36/2023 e cioè in relazione al fatturato totale del concessionario generato per tutta la durata del contratto, al netto dell'IVA, stimato dal Comune concedente, quale corrispettivo dei lavori e dei servizi oggetto di concessione, nonché delle forniture accessorie a tali lavori e servizi (vedasi parere MIT 2445 del 17/04/2025).
- Nel caso di accordo quadro, fermo restando la graduazione di cui al comma 1 del presente articolo, il calcolo dell'incentivo delle funzioni tecniche, avviene considerando la base dell'importo di ogni singolo contratto applicativo senza prendere a riferimento l'importo massimo dell'accordo ma solo, appunto, l'importo dei lavori, servizi e forniture effettivamente ordinati. I relativi incentivi dovranno essere individuati nel quadro economico di ogni singolo contratto applicativo e pertanto sulla base "dell'importo totale di affidamento al netto di iva così come riportato nel contratto attuativo già al netto del ribasso offerto" (vedasi parere MIT 3406 del 03/04/2025).



5. La graduazione dell'incentivo di cui al comma 1 del presente articolo si applica anche al paternariato pubblico-privato, definito secondo i criteri previsti dal co. 1 dell'art. 174 del D.lgs. 36/2023 e realizzato tra un ente concedente, come definito dal co. 2, con i requisiti previsti dal co. 5 dello stesso art. 174. Saranno in ogni caso incentivabili le funzioni tecniche svolte dal personale rientranti nel co. 2 dell'art. 2 del presente Regolamento e gli incentivi devono essere posti a carico degli stanziamenti di spesa o di bilancio del Comune previsti per le singole procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture, come prescritto dall'art. 45, co.1 del D.Lgs. 36/2023 (vedasi Delibera della Corte dei Conti Lombardia n. 187/2023/PAR).

### Art. 12 Coefficienti di ripartizione dell'incentivo all'interno del gruppo di lavoro

1. I coefficienti di ripartizione dell'incentivo per attività tecniche relative a servizi e forniture, sono di norma attribuiti fra i diversi componenti del gruppo di lavoro, nelle percentuali indicate nella tabella sottostante, definiti in relazione alle specifiche attività da svolgere.

Attività tecnica	Percentuale
Responsabile unico del procedimento	30%
Programmazione della spesa per investimenti	3%
Collaborazione all'attività del RUP, quali responsabili e addetti alla gestione tecnico-amministrativa dell'intervento	19%
Redazione del progetto (livello unico)	20%
Coordinamento per la sicurezza in fase di progettazione	1%
Predisposizione dei documenti di gara	5%
Direzione dell'esecuzione ed eventuale direttore operativo	10%
Coordinamento per la sicurezza in fase di esecuzione	1%
Collaudo tecnico-amministrativo (se previsto diversamente da sommare alla Regolare Esecuzione)	2%
Regolare esecuzione	8%
Verifica di conformità (se prevista in caso contrario sommare alla regolare esecuzione)	1%
Totale	100,00%

2. La percentuale indicata nella tabella è destinata ad incentivare il soggetto incaricato della corrispondente attività, nonché i suoi collaboratori previamente individuati nell'ambito del gruppo di lavoro.
3. Nel caso in cui nell'ambito della procedura da affidare non sia prevista l'effettuazione di una o più attività fra quelle indicate nella tabella, le percentuali assegnate all'incentivazione delle attività tecniche restanti (da effettuare) sono corrispondentemente riparametrate.

### CAPO IV - Norme comuni

#### Art. 13 Principi in materia di valutazione

1. L'incentivo è attribuito ad ogni soggetto destinatario secondo le quote in tabella. Ai fini della attribuzione il Responsabile tiene conto:
  - del rispetto dei tempi richiesti per la specifica attività di cui ciascuno è assegnatario;
  - della completezza e della conformità dell'attività svolta rispetto a quanto assegnato;
  - della competenza e professionalità dimostrate;
  - della propensione alla risoluzione dei problemi al fine di assicurare la celerità (tempi) e l'economicità (costi) delle varie fasi del processo, rispetto a quanto preventivato.
2. L'incentivo è corrisposto per le attività effettivamente svolte anche in caso di mancata realizzazione dell'opera o di mancata acquisizione del servizio o della fornitura<sup>3</sup>,
3. La determinazione della corresponsione dell'incentivo da parte del Responsabile è supportata da idonei elementi valutativi espliciti nella scheda di cui al successivo art. 18.
4. In ogni caso il personale responsabile delle attività incentivate che violino obblighi posti a suo carico dalla legge e dai relativi provvedimenti attuativi o che non svolgano quanto assegnato con la dovuta diligenza, sono esclusi dall'incentivazione.
5. Il riepilogo annuale dei provvedimenti di liquidazione è trasmesso dal Responsabile al Sindaco, al Segretario comunale e all'OIV/Nucleo di valutazione per quanto di rispettiva competenza.

#### **Art. 14 Attività articolate e singole**

1. Qualora una attività sia svolta da più figure (es. RUP e collaboratori, Direttore lavori e direttori operativi, Direttore esecuzione e direttori operativi), compete alla figura principale attestare il ruolo ed il livello di partecipazione svolto dagli altri soggetti assegnati alla medesima attività ed indicare, all'interno della percentuale assegnata, le quote da attribuire a ciascuno fermo restando quanto indicato per il personale dirigenziale dal successivo art. 15.
2. In assenza di collaboratori o altre figure ulteriori richieste per l'attività specifica, l'intera quota dell'incentivo è corrisposta, ricorrendone i presupposti, al responsabile dell'attività.

#### **Art. 15 - Attività del personale dirigenziale**

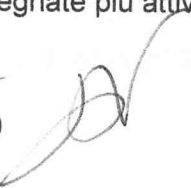

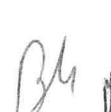

1. Il personale con qualifica dirigenziale è compreso nell'ambito dei destinatari dell'incentivo, di cui all'art. 45 del D.lgs. n. 36/2023, per le procedure di affidamento formalmente avviate a decorrere dal 1° gennaio 2025, secondo le disposizioni del presente Regolamento e in deroga al regime di onnicomprensività di cui all'art. 24, co. 3 del D.Lgs. 165/2001 ed alle analoghe disposizioni previste dai rispettivi ordinamenti del personale in regime di diritto pubblico. Fanno eccezione le risorse finanziarie destinate alle funzioni tecniche per la realizzazione di progetti finanziati con fondi del PNRR, che, ai sensi dell'art. 8 c. 5 del D.L. 13/2023, convertito con modificazioni in Legge n. 41/2023, già dall'anno 2023 possono essere corrisposte, a titolo di incentivo, anche al personale avente qualifica dirigenziale, secondo le disposizioni del presente Regolamento ed in deroga la predetto regime di onnicomprensività.

2. Al fine dell'erogazione degli incentivi al personale con qualifica dirigenziale il Comune, in sede di verifica della compatibilità dei costi di cui all'art. 40-bis del D.Lgs. 165/2001 denominato: "Controlli in materia di contrattazione integrativa", è tenuto a trasmettere agli organi di controllo (Revisore dei Conti, Delegazione trattante di parte pubblica e Settore Finanziario) le informazioni relative all'ammontare degli importi annualmente corrisposti al predetto personale e il numero dei beneficiari<sup>11</sup>.

#### **Art. 16 Assegnazioni coincidenti di più attività**

1. Nel caso in cui allo stesso soggetto siano assegnate più attività separatamente considerate

  
10

ai fini dell'incentivo, si sommano le relative percentuali.

2. Nei seguenti casi di cumulo di attività assegnate alla stessa unità di personale, è applicato un abbattimento del 1% sulla percentuale minore:
- a) svolgimento da parte del RUP della verifica preventiva della progettazione (art. 42, Codice);
  - b) effettuazione da parte del RUP della verifica di conformità per forniture e servizi (art. 116, Codice);
  - c) espletamento da parte del RUP delle funzioni di direttore dell'esecuzione (art. 114, Codice);
  - d) effettuazione da parte del direttore dell'esecuzione della verifica di conformità per forniture e servizi (art. 116, Codice).

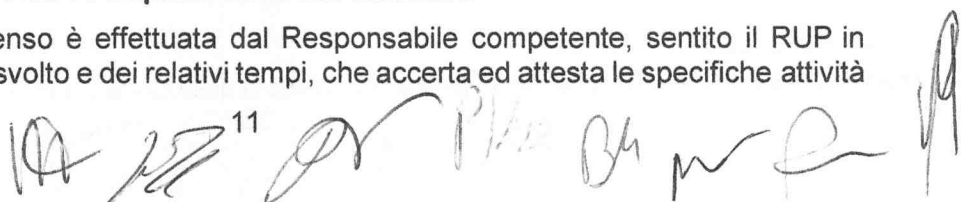
#### **Art. 17 Riduzione dell'incentivo in caso di incrementi dei costi o dei tempi di esecuzione**

1. Qualora durante le procedure per l'affidamento di lavori si verifichino ritardi o aumenti di costo dovuti alla fase di predisposizione e controllo del bando, al personale incaricato di tale fase non verrà corrisposto alcun incentivo.
2. Qualora si verifichino dei ritardi in sede di esecuzione, con esclusione di quelli derivanti dalle cause previste dall'articolo 120, comma 1, del Codice, l'incentivo riferito alla direzione lavori ed al RUP ed ai loro collaboratori è ridotto di una quota come determinata nella tabella allegata.
3. Qualora in fase di realizzazione dell'opera non vengano rispettati i costi previsti nel quadro economico del progetto esecutivo, depurato del ribasso d'asta offerto, e l'aumento del costo non sia conseguente a varianti disciplinate dall'articolo 120, comma 1, del Codice (ovvero sia dovuto ad errori imputabili al direttore lavori e suoi collaboratori e al collaudatore), al Responsabile del procedimento, all'ufficio della Direzione dei lavori e al Collaudatore, se individuato, sarà corrisposto un incentivo decurtato delle percentuali come determinate nella tabella allegata.
4. Qualora durante l'affidamento di contratti di servizi e forniture si verifichino ritardi o aumenti di costo dovuti alla fase di predisposizione e controllo del bando, al personale incaricato di tale fase non verrà corrisposto alcun incentivo.
5. Qualora si verifichino dei ritardi in sede di esecuzione dei contratti di servizi e di forniture, danni a cose o a persone, problematiche relative alle modalità di consegna od esecuzione dei servizi o un aumento dei costi inizialmente previsti a seguito di responsabilità collegate all'esercizio delle attività, l'incentivo, riferito alla quota della direzione dell'esecuzione, del RUP e loro collaboratori, è ridotto di una quota come determinata nella tabella allegata.
- 6.

Tipologia incremento	Misura dell'incremento	Riduzione incentivo
Tempi di esecuzione	Entro il 20% del tempo contrattuale	10%
	Dal 21% al 40% del tempo contrattuale	30%
	Oltre il 40% del tempo contrattuale	50%
Costi di realizzazione	Entro il 20% dell'importo contrattuale	20%
	Dal 21% al 40% dell'importo	40%
	Contrattuale	
	Oltre il 40% dell'importo contrattuale	60%

#### **Art. 18 Liquidazione dell'incentivo**

1. La liquidazione del compenso è effettuata dal Responsabile competente, sentito il RUP in ordine all'effettività di quanto svolto e dei relativi tempi, che accerta ed attesta le specifiche attività



svolte dal personale, tenuto conto delle apposite schede di rendicontazione riferite a ciascuna opera, lavoro, servizio o fornitura.

2. La liquidazione dell'incentivo avviene complessivamente per quanto maturato da ciascuna unità di personale nell'anno di competenza, dopo il termine dello stesso.

2 bis. Gli incentivi liquidabili di norma sono quelli riferiti a lavori, servizi o forniture effettivamente terminati. Ciò premesso si dà la possibilità, ai soggetti competenti alla liquidazione, di procedere alla quantificazione entro il mese di febbraio degli incentivi riferiti alle attività specifiche sotto riportate terminate ed effettivamente svolte dal personale riguardanti lavori, servizi o forniture in corso di esecuzione:

Attività tecnica specifica incentivabile <sup>4</sup>	Liquidabilità
Programmazione della spesa per investimenti	Ad avvenuta conclusione della fase di affidamento (Es.: dopo la stipula del contratto)
Predisposizione dei documenti di gara e collaboratori in fase di gara	

3. Per quanto riguarda lavori, servizi o forniture finanziati da soggetti esterni (compresa l'accensione di mutui o l'adesione al credito sportivo) la liquidazione degli incentivi al personale è subordinata inoltre:

- all'adozione della determinazione di chiusura dei lavori, servizi e forniture con annessa relazione e contabilità finale dell'intervento;

- alla trasmissione della rendicontazione dei costi al soggetto finanziatore tesa ad ottenere l'erogazione del finanziamento, da integrarsi, successivamente, con i dati relativi al mandato di pagamento ed alla quietanza bancaria inerenti gli incentivi per attività tecniche liquidati al personale dipendente;

4. In presenza di lavori, servizi o forniture finanziati da soggetti esterni, come meglio sopra definiti, la liquidazione delle attività tecniche incentivabili terminate ed effettivamente svolte riferite a lavori, servizi o forniture in corso di esecuzione indicate al comma 2 potrà avvenire unicamente se il soggetto finanziatore ammette l'erogazione del finanziamento per quote anziché in un'unica soluzione.

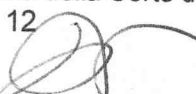
5. L'incentivo al personale è liquidato in ogni caso dal Responsabile /responsabile competente, sentito il RUP. Nel caso in cui il Responsabile competente risultino tra i dipendenti beneficiari dell'incentivo la liquidazione della parte dell'incentivo di spettanza del Responsabile compete al Segretario Comunale.

6. Al fine di consentire la liquidazione dell'incentivo il RUP dovrà rendere al soggetto preposto alla liquidazione idonea documentazione volta ad accertare e ad attestare che ciascuna unità di personale incaricata di svolgere le specifiche attività incentivabili previste per il singolo intervento, le abbia effettivamente realizzate ed in quale misura.

7. Il soggetto preposto alla liquidazione acquisisce i dati relativi al trattamento economico complessivo annuo lordo percepito dal personale beneficiario e agli incentivi per funzioni tecniche eventualmente già maturati/percepiti, anche da altre amministrazioni, per il

<sup>4</sup> Vedasi parere del MIT n. 3078 del 30/01/2025 e Delibera della Corte dei Conti Lombardia n. 120/2025/PAR



12 







medesimo periodo di competenza oggetto della liquidazione, al fine di verificare il non superamento del limite soggettivo di cui all'art. 4.

8. L'atto di liquidazione dovrà richiamare e riportare i controlli posti in essere dal soggetto preposto alla liquidazione sulla documentazione presentata dal RUP ed in particolare sulle attestazioni che lo riguardano. Si allega al presente regolamento uno schema di determinazione per la liquidazione dell'incentivo al personale, da adattarsi in funzione della specificità dell'opera, servizio o fornitura. Il suddetto schema potrà altresì essere adattato a seguito di sopravvenute disposizioni senza che ciò richieda la necessità di apportare una modifica al presente regolamento.

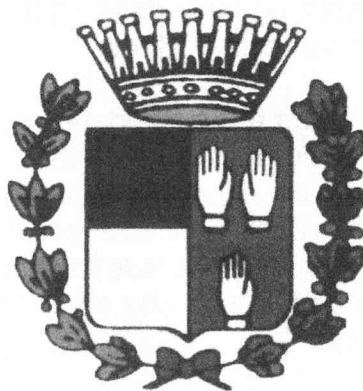
9. Il soggetto preposto alla liquidazione dell'incentivo dispone il pagamento dello stesso ad esito di un espresso esito valutativo sulla correttezza della documentazione e sulle attestazioni rese dal RUP.

10. La liquidazione degli incentivi al personale, fermo restando il procedimento sopra riportato avviene nell'anno successivo a quello di riferimento ad esito:

- dell'approvazione del Rendiconto della Gestione;
- della validazione della Relazione sulla performance ad opera del NDV;
- della valutazione della performance organizzativa ed individuale.

11. Gli atti di liquidazione degli incentivi al personale devono essere trasmessi tempestivamente all'Ufficio Personale per l'effettivo inserimento nel primo cedolino stipendiale utile del soggetto beneficiario.

The bottom right corner of the page contains several handwritten signatures and initials. There is a large, stylized signature at the top right, followed by a signature that appears to be 'M. C.', and another signature below it that looks like 'P. M.'. To the left of these, there are some initials, including 'B4' and a circled 'A'.



**COMUNE DI VIGARANO MAINARDA**

*PROVINCIA DI FERRARA*

***Regolamento***  
**per la disciplina della costituzione, dei**  
**criteri e delle modalità di riparto del fondo**  
**per incentivi per le funzioni tecniche**

(Art. 45, D.lgs. 31 marzo 2023, n. 36)  
come modificato dal D. Lgs. 31 dicembre 2024, n. 209 (correttivo  
appalti).

Approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 36 del  
20/05/2024

Modificato con Deliberazione della Giunta Comunale n.55 del  
21/07/2025 e con Deliberazione della Giunta Comunale n.  
del

# SOMMARIO

## Sommario

<b>SOMMARIO</b> .....	<b>2</b>
Art. 1 Procedure di affidamento – Oneri per le attività tecniche.....	3
Art. 2 Destinatari .....	3
Art. 3 Gruppo di lavoro .....	4
Art. 4 Limite soggettivo dell'incentivo .....	5
Art. 5 Esclusione dalla disciplina dell'incentivo.....	5
Art. 6 Centrali di committenza .....	5
Art. 7 Quota del 20 per cento .....	5
Art. 8 Graduazione della misura incentivante.....	6
Art. 9 Disciplina delle varianti.....	7
Art. 10 Coefficienti di ripartizione dell'incentivo all'interno del gruppo di lavoro .....	7
Art. 11 Graduazione della misura incentivante.....	8
Art. 12 Coefficienti di ripartizione dell'incentivo all'interno del gruppo di lavoro .....	9
Art. 13 Principi in materia di valutazione .....	9
Art. 14 Attività articolate e singole .....	10
<b>Art. 15 - Attività del personale dirigenziale</b> .....	<b>10</b>
Art. 16 Assegnazioni coincidenti di più attività .....	10
Art. 17 Riduzione dell'incentivo in caso di incrementi dei costi o dei tempi di esecuzione .....	11
Art. 18 Liquidazione dell'incentivo.....	11
Art. 19 Informazione e confronto .....	13
<b>Art. 20 Entrata in vigore</b> .....	<b>13</b>

Il presente regolamento è adottato ai sensi dell'art. 45, D.lgs. 31 marzo 2023, n. 36 come modificato dal D.lgs. 31 dicembre 2024, n. 209. All'interno del presente regolamento il Codice dei contratti pubblici, approvato con D.lgs. n. 36/2023 e s.m.i., è menzionato come "Codice".



## CAPO I Principi generali

### Art. 1 Procedure di affidamento – Oneri per le attività tecniche

1. Gli oneri per le attività tecniche di cui all'art. 2, c. 2, relativi alle singole procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture, a carico dei relativi stanziamenti, sono disciplinati dall'art. 45 del Codice e dal presente Regolamento; la disciplina dell'incentivazione è applicabile alle procedure relative a servizi e forniture di particolare importanza, come definite dall'allegato II.14 al Codice **solo nel caso in cui sia nominato il direttore dell'esecuzione.**
2. La misura complessiva dell'incentivo è costituita da una somma non superiore al 2%, calcolata sull'importo dei lavori, servizi e forniture, posto a base della procedura di affidamento, IVA esclusa, senza considerare eventuali ribassi nell'aggiudicazione, comprensiva anche degli oneri previdenziali, assistenziali nonché del contributo fiscale IRAP a carico dell'Amministrazione. La misura è definita in base alla graduazione indicata nelle tabelle di cui ai successivi Capi II e III.
3. L'importo di cui al primo comma, in particolare, è destinato:
  - a) ai soggetti che svolgono le attività tecniche di cui all'art. 2, nonché ai loro collaboratori, come individuati ai sensi dell'art. 3, per una quota dell'80%;
  - b) alle finalità di cui al successivo art. 7, per una quota del 20%, escluse le risorse che derivano da finanziamenti europei o da altri finanziamenti a destinazione vincolata, eventualmente incrementato ai sensi delle successive disposizioni.
4. Ai fini di cui ai precedenti commi il quadro economico dell'intervento è articolato comprendendo anche le spese tecniche relative all'applicazione degli incentivi di cui all'art. 45 del Codice ed al presente Regolamento.
5. Nel caso in cui il Comune eserciti l'opzione (es.: proroga o altra prestazione) la quota dell'incentivo dovrà essere calcolata in relazione al valore netto dell'opzione e distribuita tra il personale per quanto di competenza. Il quadro economico dell'intervento deve prevedere la quota complessiva a copertura dell'attivazione delle opzioni (vedasi parere MIT 3173 del 27/02/2025).

### Art. 2 Destinatari

1. La quota dell'80% di cui al precedente art. 1, c. 3, lett. a), relativa a ciascuna procedura è destinata ad incentivare l'attività del personale proprio<sup>1</sup> dell'ente e al personale di altre amministrazioni pubbliche<sup>2</sup> che, sulla base di convenzioni all'uopo stipulate, svolge le attività tecniche indicate nell'allegato I.10 al Codice.
2. Sono destinatari della quota incentivante a carico degli stanziamenti previsti per le singole procedure di affidamento, i soggetti che svolgono le seguenti attività tecniche:
  - responsabile unico del progetto - RUP;
  - soggetti incaricati della programmazione della spesa per investimenti;
  - collaborazione all'attività del RUP, quali responsabili e addetti alla gestione tecnico-amministrativa dell'intervento;
  - redazione del documento di fattibilità delle alternative progettuali;

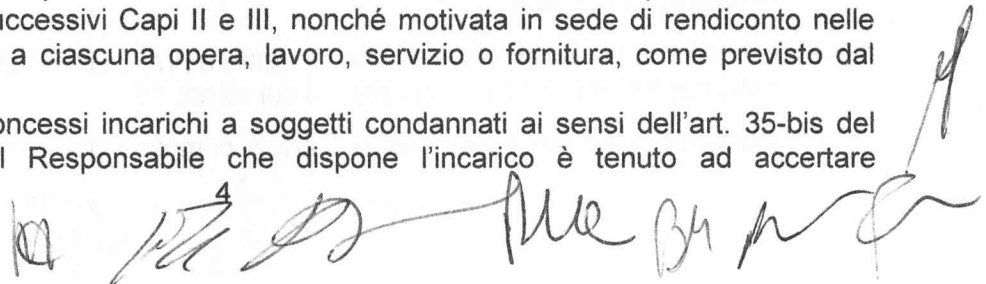
<sup>1</sup> La dicitura "proprio personale" è da intendersi che non possono accedere agli incentivi coloro che non hanno un rapporto di lavoro dipendente con il Comune o con altro ente incaricato dal Comune.

<sup>2</sup> Posso essere ricompresi tra i soggetti incaricati anche dipendenti di società in house del Comune nel rispetto di quanto definito dalla Delibera della Corte dei Conti Lombardia n. 128/2025/PAR (collaborazione per procedure di affidamento a terzi, definizione puntuale dei presupposti di attività, dell'ambito di inserimento dei dipendenti della società in house e delle modalità di corresponsione degli incentivi, rispetto dei limiti dell'accantonamento e dei criteri di riparto ai sensi dell'art. 45 del D.Lgs. 36/2023 e del presente Regolamento.

- redazione del progetto di fattibilità tecnica ed economica;
- redazione del progetto esecutivo;
- coordinamento per la sicurezza in fase di progettazione;
- verifica del progetto ai fini della sua validazione;
- predisposizione dei documenti di gara;
- direzione dei lavori;
- ufficio di direzione dei lavori (direttore/i operativo/i, ispettore/i di cantiere);
- coordinamento per la sicurezza in fase di esecuzione;
- direzione dell'esecuzione;
- collaboratori del direttore dell'esecuzione ove nominati (direttore/i operativo/i);
- coordinamento della sicurezza in fase di esecuzione;
- collaudo tecnico-amministrativo;
- regolare esecuzione;
- verifica di conformità;
- collaudo statico;
- coordinamento dei flussi informativi (attività introdotta dal D.lgs. N. 209/24 incentivabile dal 01/01/2025);
- il personale proprio dell'Ente che collabora con i suddetti soggetti.

### **Art. 3 Gruppo di lavoro**

1. In relazione alla propria organizzazione l'Ente individua con apposito provvedimento del Responsabile competente, la struttura tecnico amministrativa o "gruppo di lavoro" destinatario dell'incentivo riferito alla singola procedura di affidamento, identificando il ruolo di ciascuna unità di personale assegnata, anche con riguardo alle attività dei collaboratori.
2. Può essere destinatario dell'incentivo tecnico anche il personale a tempo determinato (no interinale) compreso nel gruppo di lavoro di cui al comma precedente.
3. In relazione alle attività/adempimenti a ciascuno assegnati, sono indicati i tempi per provvedere, anche mediante rinvio ai documenti della procedura.
4. Al fine di valorizzare la professionalità del personale, proprio dell'Ente, l'individuazione dei soggetti cui affidare le attività incentivabili deve uniformarsi ai criteri della rotazione e del tendenziale coinvolgimento di tutto il personale disponibile, nel rispetto delle competenze specifiche richieste per ogni tipologia di appalto.
5. Eventuali modifiche alla composizione del gruppo di lavoro possono essere apportate dal Responsabile competente, dando conto delle esigenze sopraggiunte. Nel relativo provvedimento è dato atto delle fasi già espletate, dei soggetti cui sono state imputate, nonché delle attività trasferite ad altri componenti lo stesso gruppo.
6. Il personale dipendente indicato nel provvedimento assumono la responsabilità diretta e personale dei procedimenti/sub procedimenti e delle attività assegnate.
7. La suddivisione dell'incentivo all'interno del gruppo di lavoro deve essere effettuata sulla base del livello di responsabilità professionale connessa alla specifica prestazione svolta ed al contributo apportato dal personale coinvolto secondo i coefficienti di ripartizione indicati nelle tabelle di cui ai successivi Capi II e III, nonché motivata in sede di rendiconto nelle apposite schede riferite a ciascuna opera, lavoro, servizio o fornitura, come previsto dal successivo art. 18.
8. Non possono essere concessi incarichi a soggetti condannati ai sensi dell'art. 35-bis del D.Lgs. n. 165/2001. Il Responsabile che dispone l'incarico è tenuto ad accertare



l'insussistenza delle citate situazioni.

#### **Art. 4 Limite soggettivo dell'incentivo**

1. L'incentivo complessivamente maturato da ciascuna unità di personale nel corso dell'anno di competenza, a prescindere dalla data di pagamento, anche per attività svolte per conto di altre amministrazioni, non può superare il trattamento economico complessivo annuo lordo percepito dalla medesima unità di personale. Nel caso in cui l'amministrazione adotti i metodi e gli strumenti digitali per la gestione informativa delle costruzioni di cui all'art. 43 del D.Lgs. 36/2023 e s.m.i.(c.d. building information modeling (BIM) previsti dal Codice, detto limite è aumentato del 15 per cento.
2. L'incentivo eccedente il limite di cui al precedente comma incrementa le risorse di cui al successivo art. 7.

#### **Art. 5 Esclusione dalla disciplina dell'incentivo**

1. Sono esclusi dall'incentivazione di cui al presente Regolamento:
  - a) gli atti di pianificazione generale e/o particolareggiata anche se finalizzati alla realizzazione di opere pubbliche;
  - b) i lavori di importo inferiore a euro 40.000,00;
  - c) gli acquisti di beni e servizi di importo inferiore a euro 40.000,00;
  - d) i contratti esclusi dall'applicazione del Codice a termini dell'art. 56.
  - e) i lavori in amministrazione diretta.
  - f) le opere di urbanizzazione a scomputo comprese le attività di collaudo dei lavori (vedasi Delibera della Corte dei Conti per la Lombardia n. 199/2024/PAR del 19/09/2024);
  - g) i lavori e gli acquisti di beni e servizi, indipendentemente dal loro valore, in caso di affidamenti in house (vedasi parere ANAC n. 36/2024)
2. È fatta salva la facoltà dell'amministrazione di prevedere modalità diverse ed alternative di retribuzione delle attività tecniche svolte dal proprio personale. In tal caso l'incentivazione di cui al presente Regolamento non si applica, escludendo qualunque sovra incentivazione.

#### **Art. 6 Centrali di committenza**

1. In caso di attività svolta da centrale di committenza, al personale della stessa è attribuito un incentivo in misura non superiore al 25% di quanto previsto per le singole procedure dal presente Regolamento. di cui l'80% sarà corrisposto a titolo di incentivo al personale ed il 20% destinato alle altre finalità indicate dal co. 5 dell'art. 45 del D.lgs. 36/2023 (vedasi parere MIT n. 3446 del 03/06/2025).
2. La quota è assegnata su richiesta della centrale che indichi le attività incentivabili tra quelle di cui all'art. 2, c. 2.
3. La quota assegnata alla centrale è portata in detrazione a quella spettante al personale dell'Ente le cui funzioni sono state trasferite alla stessa centrale.

#### **Art. 7 Quota del 20 per cento**

1. La quota di cui all'art. 1, c. 3, lett. b), è incrementata da:
  - la quota parte dell'incentivo eccedente il limite soggettivo della singola unità di personale di cui all'art. 4, c. 1;
  - la quota parte dell'incentivo corrispondente a prestazioni non svolte o prive dell'attestazione del Responsabile di cui all'art. 18;
  - fermo restando quanto stabilito dall'art. 2, comma 1 del presente regolamento, la

quota parte di prestazioni non svolte da personale proprio dell'Amministrazione in quanto affidate a personale esterno all'Ente.

2. Le risorse di cui al comma precedente sono destinate, nell'ambito dei documenti di programmazione e pianificazione dell'Ente, all'acquisto di beni e tecnologie funzionali a progetti di innovazione. Rientrano in questo ambito:

- la modellazione elettronica informativa per l'edilizia e le infrastrutture;
- l'implementazione delle banche dati per il controllo e il miglioramento della capacità di spesa;
- l'efficientamento informatico, con particolare riferimento alle metodologie e strumentazioni elettroniche per i controlli;

3. Le risorse di cui al primo comma sono in ogni caso utilizzate, secondo modalità stabilite nei documenti di programmazione e pianificazione dell'Ente, per:

- attività di formazione per l'incremento delle competenze digitali del personale nella realizzazione degli interventi;
- la specializzazione del personale che svolge funzioni tecniche;
- la copertura degli oneri di assicurazione obbligatoria del personale.

4. Compete al Responsabile, attraverso apposite determinazioni, definire il riparto dell'utilizzo delle risorse di cui al presente articolo perseguendo l'obiettivo di assicurare, mediante la destinazione di dette risorse, il massimo finanziamento possibile della copertura degli oneri di assicurazione obbligatoria del personale, ricomprendendo con tale termine quelle figure per le quali ex lege vige l'obbligo di assicurazione e limitatamente per le attività tecniche elencate all'art. 2 co.2 del presente Regolamento.

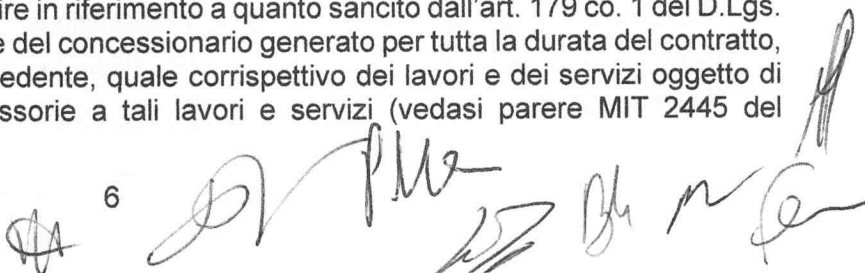
## CAPO II Incentivo per lavori

### Art. 8 Graduazione della misura incentivante

La percentuale massima indicata dall'art. 45 del Codice della misura incentivante, è così graduata in ragione della complessità dell'opera da realizzare:

Opere	
da euro 40.000 a euro 300.000	percentuale del 2%
da euro 300.000 a euro 600.000	percentuale del 1,75%
da euro 600.000 a euro 1.000.000	percentuale del 1,5%
da euro 1.000.000 a euro 3.000.000	percentuale del 1%
da euro 3.000.000 alla soglia di rilevanza europea	percentuale del 0,75%
importo superiore alla soglia di rilevanza europea	percentuale del 0,5%

2. Nel caso in cui si tratti di concessione il valore della concessione deve essere presente e stimato nel bando di gara o, laddove siano previste altre procedure di affidamento, al momento in cui il Comune avvia la procedura di aggiudicazione. Il calcolo dell'incentivo, fermo restando la graduazione di cui al comma 1 del presente articolo, dovrà avvenire in riferimento a quanto sancito dall'art. 179 co. 1 del D.Lgs. 36/2023 e cioè in relazione al fatturato totale del concessionario generato per tutta la durata del contratto, al netto dell'IVA, stimato dal Comune concedente, quale corrispettivo dei lavori e dei servizi oggetto di concessione, nonché delle forniture accessorie a tali lavori e servizi (vedasi parere MIT 2445 del 17/04/2025).



3. Nel caso di accordo quadro, fermo restando la graduazione di cui al comma 1 del presente articolo, il calcolo dell'incentivo delle funzioni tecniche, avviene considerando la base dell'importo di ogni singolo contratto applicativo senza prendere a riferimento l'importo massimo dell'accordo ma solo, appunto, l'importo dei lavori, servizi e forniture effettivamente ordinati. I relativi incentivi dovranno essere individuati nel quadro economico di ogni singolo contratto applicativo e pertanto sulla base "dell'importo totale di affidamento al netto di iva così come riportato nel contratto attuativo già al netto del ribasso offerto"(vedasi parere MIT 3406 del 03/04/2025).

4. La graduazione dell'incentivo di cui al comma 1 del presente articolo si applica anche al paternariato pubblico-privato, definito secondo i criteri previsti dal co. 1 dell'art. 174 del D.lgs. 36/2023 e realizzato tra un ente concedente, come definito dal co. 2, con i requisiti previsti dal co. 5 dello stesso art. 174. Saranno in ogni caso incentivabili le funzioni tecniche svolte dal personale rientranti nel co. 2 dell'art. 2 del presente Regolamento e gli incentivi devono essere posti a carico degli stanziamenti di spesa o di bilancio del Comune previsti per le singole procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture, come prescritto dall'art. 45, co.1 del D.Lgs. 36/2023 (vedasi Delibera della Corte dei Conti Lombardia n. 187/2023/PAR).

**Art. 9 Disciplina delle varianti**

1. Le varianti conformi all'art. 120, comma 1, lett. c), del Codice, contribuiscono a determinare l'incentivo secondo la percentuale stabilita per il corrispondente intervento, sempre che comportino opere aggiuntive ed uno stanziamento di maggiori risorse rispetto all'importo a base della procedura; l'incentivo è calcolato sull'importo delle maggiori somme stanziato rispetto a quelle originarie. Il relativo importo è quantificato nel provvedimento del RUP che autorizza la variante ai sensi dell'art. 120, c. 13, del Codice.

**Art. 10 Coefficienti di ripartizione dell'incentivo all'interno del gruppo di lavoro**

1. I coefficienti di ripartizione dell'incentivo per attività tecniche relative a lavori, sono di norma attribuiti fra i diversi componenti del gruppo di lavoro, nelle percentuali indicate nella tabella sottostante, definiti in relazione alle specifiche attività da svolgere.

<b>Attività tecnica</b>	<b>Percentuale</b>
Responsabile unico del procedimento	30%
Programmazione della spesa per investimenti	3%
Collaborazione all'attività del RUP, quali responsabili e addetti alla gestione tecnico-amministrativa dell'intervento	12%
Redazione del progetto di fattibilità tecnica ed economica	10%
Redazione del progetto esecutivo	6%
Coordinamento per la sicurezza in fase di progettazione	1%
Verifica del progetto ai fini della sua validazione	5%
Predisposizione dei documenti di gara	5%
Direzione dei lavori	8%
Ufficio di direzione dei lavori (direttore/i operativo/i, ispettore/i di cantiere, se non nominati sommare a direttore dei lavori)	1%
Direzione dell'esecuzione	2%
Collaboratori del direttore dell'esecuzione, ove nominati (direttore/i operativo/i, se non nominati sommare a direzione dell'esecuzione)	1%
Coordinamento per la sicurezza in fase di esecuzione	2%
Collaudo tecnico-amministrativo (se previsto diversamente da sommare alla Regolare Esecuzione)	3%

Regolare esecuzione	5%
Verifica di conformità (se prevista in caso contrario sommare alla regolare esecuzione)	2%
Collaudo statico	3%
Coordinamento dei flussi informativi	1%
Totale	100,00%

- La percentuale indicata nella tabella è destinata ad incentivare il soggetto incaricato della corrispondente attività, nonché i suoi collaboratori previamente individuati nell'ambito del gruppo di lavoro.
- Nel caso in cui nell'ambito della procedura da affidare non sia prevista l'effettuazione di una o più attività fra quelle indicate nella tabella, le percentuali assegnate all'incentivazione delle attività tecniche restanti (da effettuare) sono corrispondentemente riparametrate.

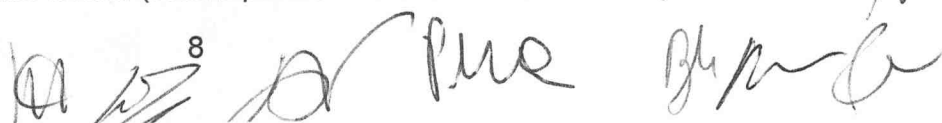
### CAPO III - Incentivo per servizi e forniture

#### Art. 11 Graduazione della misura incentivante

- La percentuale massima indicata dall'art. 45 del Codice della misura incentivante, è così graduata in ragione della complessità del servizio o fornitura in affidamento:

Servizi e forniture	
da euro 40.000 a euro 300.000	percentuale del 2%
da euro 300.000 a euro 600.000	percentuale del 1,75%
da euro 600.000 a euro 1.000.000	percentuale del 1,5%
da euro 1.000.000 a euro 3.000.000	percentuale del 1,3%
da euro 3.000.000 alla soglia di rilevanza europea	percentuale del 1,2%
importo superiore alla soglia di rilevanza europea	percentuale del 1%

- Gli incentivi per gli appalti di forniture e servizi sono attribuiti a condizione che sia nominato il direttore dell'esecuzione.
- Nel caso in cui si tratti di concessione il valore della concessione deve essere presente e stimato nel bando di gara o, laddove siano previste altre procedure di affidamento, al momento in cui il Comune avvia la procedura di aggiudicazione. Il calcolo dell'incentivo, fermo restando la graduazione di cui al comma 1 del presente articolo, dovrà avvenire in riferimento a quanto sancito dall'art. 179 co. 1 del D.Lgs. 36/2023 e cioè in relazione al fatturato totale del concessionario generato per tutta la durata del contratto, al netto dell'IVA, stimato dal Comune concedente, quale corrispettivo dei lavori e dei servizi oggetto di concessione, nonché delle forniture accessorie a tali lavori e servizi (vedasi parere MIT 2445 del 17/04/2025).
- Nel caso di accordo quadro, fermo restando la graduazione di cui al comma 1 del presente articolo, il calcolo dell'incentivo delle funzioni tecniche, avviene considerando la base dell'importo di ogni singolo contratto applicativo senza prendere a riferimento l'importo massimo dell'accordo ma solo, appunto, l'importo dei lavori, servizi e forniture effettivamente ordinati. I relativi incentivi dovranno essere individuati nel quadro economico di ogni singolo contratto applicativo e pertanto sulla base "dell'importo totale di affidamento al netto di iva così come riportato nel contratto attuativo già al netto del ribasso offerto" (vedasi parere MIT 3406 del 03/04/2025).



5. La graduazione dell'incentivo di cui al comma 1 del presente articolo si applica anche al paternariato pubblico-privato, definito secondo i criteri previsti dal co. 1 dell'art. 174 del D.lgs. 36/2023 e realizzato tra un ente concedente, come definito dal co. 2, con i requisiti previsti dal co. 5 dello stesso art. 174. Saranno in ogni caso incentivabili le funzioni tecniche svolte dal personale rientranti nel co. 2 dell'art. 2 del presente Regolamento e gli incentivi devono essere posti a carico degli stanziamenti di spesa o di bilancio del Comune previsti per le singole procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture, come prescritto dall'art. 45, co.1 del D.Lgs. 36/2023 (vedasi Delibera della Corte dei Conti Lombardia n. 187/2023/PAR).

#### Art. 12 Coefficienti di ripartizione dell'incentivo all'interno del gruppo di lavoro

1. I coefficienti di ripartizione dell'incentivo per attività tecniche relative a servizi e forniture, sono di norma attribuiti fra i diversi componenti del gruppo di lavoro, nelle percentuali indicate nella tabella sottostante, definiti in relazione alle specifiche attività da svolgere.

Attività tecnica	Percentuale
Responsabile unico del procedimento	30%
Programmazione della spesa per investimenti	3%
Collaborazione all'attività del RUP, quali responsabili e addetti alla gestione tecnico- amministrativa dell'intervento	19%
Redazione del progetto (livello unico)	20%
Coordinamento per la sicurezza in fase di progettazione	1%
Predisposizione dei documenti di gara	5%
Direzione dell'esecuzione ed eventuale direttore operativo	10%
Coordinamento per la sicurezza in fase di esecuzione	1%
Collaudo tecnico-amministrativo (se previsto diversamente da sommare alla Regolare Esecuzione)	2%
Regolare esecuzione	8%
Verifica di conformità (se prevista in caso contrario sommare alla regolare esecuzione)	1%
Totale	100,00%

2. La percentuale indicata nella tabella è destinata ad incentivare il soggetto incaricato della corrispondente attività, nonché i suoi collaboratori previamente individuati nell'ambito del gruppo di lavoro.
3. Nel caso in cui nell'ambito della procedura da affidare non sia prevista l'effettuazione di una o più attività fra quelle indicate nella tabella, le percentuali assegnate all'incentivazione delle attività tecniche restanti (da effettuare) sono corrispondentemente riparametrate.

CAPO IV - Norme comuni

Art. 13 Principi in materia di valutazione

1. L'incentivo è attribuito ad ogni soggetto destinatario secondo le quote in tabella. Ai fini della attribuzione il Responsabile tiene conto:
- del rispetto dei tempi richiesti per la specifica attività di cui ciascuno è assegnatario;
  - della completezza e della conformità dell'attività svolta rispetto a quanto assegnato;
  - della competenza e professionalità dimostrate;
  - della propensione alla risoluzione dei problemi al fine di assicurare la celerità (tempi) e l'economicità (costi) delle varie fasi del processo, rispetto a quanto preventivato.
2. L'incentivo è corrisposto per le attività effettivamente svolte anche in caso di mancata realizzazione dell'opera o di mancata acquisizione del servizio o della fornitura<sup>3</sup>,
3. La determinazione della corresponsione dell'incentivo da parte del Responsabile è supportata da idonei elementi valutativi espliciti nella scheda di cui al successivo art. 18.
4. In ogni caso il personale responsabile delle attività incentivate che violino obblighi posti a suo carico dalla legge e dai relativi provvedimenti attuativi o che non svolgano quanto assegnato con la dovuta diligenza, sono esclusi dall'incentivazione.
5. Il riepilogo annuale dei provvedimenti di liquidazione è trasmesso dal Responsabile al Sindaco, al Segretario comunale e all'OIV/Nucleo di valutazione per quanto di rispettiva competenza.

#### **Art. 14 Attività articolate e singole**

1. Qualora una attività sia svolta da più figure (es. RUP e collaboratori, Direttore lavori e direttori operativi, Direttore esecuzione e direttori operativi), compete alla figura principale attestare il ruolo ed il livello di partecipazione svolto dagli altri soggetti assegnati alla medesima attività ed indicare, all'interno della percentuale assegnata, le quote da attribuire a ciascuno fermo restando quanto indicato per il personale dirigenziale dal successivo art. 15.
2. In assenza di collaboratori o altre figure ulteriori richieste per l'attività specifica, l'intera quota dell'incentivo è corrisposta, ricorrendone i presupposti, al responsabile dell'attività.

#### **Art. 15 - Attività del personale dirigenziale**

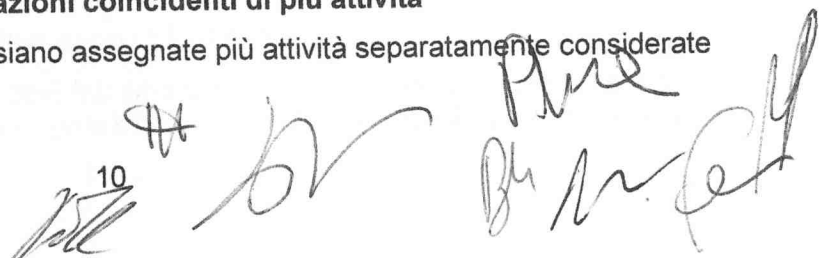
1. Il personale con qualifica dirigenziale è compreso nell'ambito dei destinatari dell'incentivo, di cui all'art. 45 del D.lgs. n. 36/2023, per le procedure di affidamento formalmente avviate a decorrere dal 1° gennaio 2025, secondo le disposizioni del presente Regolamento e in deroga al regime di onnicomprensività di cui all'art. 24, co. 3 del D.Lgs. 165/2001 ed alle analoghe disposizioni previste dai rispettivi ordinamenti del personale in regime di diritto pubblico. Fanno eccezione le risorse finanziarie destinate alle funzioni tecniche per la realizzazione di progetti finanziati con fondi del PNRR, che, ai sensi dell'art. 8 c. 5 del D.L. 13/2023, convertito con modificazioni in Legge n. 41/2023, già dall'anno 2023 possono essere corrisposte, a titolo di incentivo, anche al personale avente qualifica dirigenziale, secondo le disposizioni del presente Regolamento ed in deroga la predetto regime di onnicomprensività.

2. Al fine dell'erogazione degli incentivi al personale con qualifica dirigenziale il Comune, in sede di verifica della compatibilità dei costi di cui all'art. 40-bis del D.Lgs. 165/2001 denominato: "Controlli in materia di contrattazione integrativa", è tenuto a trasmettere agli organi di controllo (Revisore dei Conti, Delegazione trattante di parte pubblica e Settore Finanziario) le informazioni relative all'ammontare degli importi annualmente corrisposti al predetto personale e il numero dei beneficiari<sup>11</sup>.

#### **Art. 16 Assegnazioni coincidenti di più attività**

1. Nel caso in cui allo stesso soggetto siano assegnate più attività separatamente considerate

10



ai fini dell'incentivo, si sommano le relative percentuali.

2. Nei seguenti casi di cumulo di attività assegnate alla stessa unità di personale, è applicato un abbattimento del 1% sulla percentuale minore:
  - a) svolgimento da parte del RUP della verifica preventiva della progettazione (art. 42, Codice);
  - b) effettuazione da parte del RUP della verifica di conformità per forniture e servizi (art. 116, Codice);
  - c) espletamento da parte del RUP delle funzioni di direttore dell'esecuzione (art. 114, Codice);
  - d) effettuazione da parte del direttore dell'esecuzione della verifica di conformità per forniture e servizi (art. 116, Codice).

#### **Art. 17 Riduzione dell'incentivo in caso di incrementi dei costi o dei tempi di esecuzione**

1. Qualora durante le procedure per l'affidamento di lavori si verificano ritardi o aumenti di costo dovuti alla fase di predisposizione e controllo del bando, al personale incaricato di tale fase non verrà corrisposto alcun incentivo.
2. Qualora si verificano dei ritardi in sede di esecuzione, con esclusione di quelli derivanti dalle cause previste dall'articolo 120, comma 1, del Codice, l'incentivo riferito alla direzione lavori ed al RUP ed ai loro collaboratori è ridotto di una quota come determinata nella tabella allegata.
3. Qualora in fase di realizzazione dell'opera non vengano rispettati i costi previsti nel quadro economico del progetto esecutivo, depurato del ribasso d'asta offerto, e l'aumento del costo non sia conseguente a varianti disciplinate dall'articolo 120, comma 1, del Codice (ovvero sia dovuto ad errori imputabili al direttore lavori e suoi collaboratori e al collaudatore), al Responsabile del procedimento, all'ufficio della Direzione dei lavori e al Collaudatore, se individuato, sarà corrisposto un incentivo decurtato delle percentuali come determinate nella tabella allegata.
4. Qualora durante l'affidamento di contratti di servizi e forniture si verificano ritardi o aumenti di costo dovuti alla fase di predisposizione e controllo del bando, al personale incaricato di tale fase non verrà corrisposto alcun incentivo.
5. Qualora si verificano dei ritardi in sede di esecuzione dei contratti di servizi e di forniture, danni a cose o a persone, problematiche relative alle modalità di consegna od esecuzione dei servizi o un aumento dei costi inizialmente previsti a seguito di responsabilità collegate all'esercizio delle attività, l'incentivo, riferito alla quota della direzione dell'esecuzione, del RUP e loro collaboratori, è ridotto di una quota come determinata nella tabella allegata.
- 6.

Tipologia incremento	Misura dell'incremento	Riduzione incentivo
Tempi di esecuzione	Entro il 20% del tempo contrattuale	10%
	Dal 21% al 40% del tempo contrattuale	30%
	Oltre il 40% del tempo contrattuale	50%
Costi di realizzazione	Entro il 20% dell'importo contrattuale	20%
	Dal 21% al 40% dell'importo	40%
	Contrattuale	
	Oltre il 40% dell'importo contrattuale	60%

#### **Art. 18 Liquidazione dell'incentivo**

1. La liquidazione del compenso è effettuata dal Responsabile competente, sentito il RUP in ordine all'effettività di quanto svolto e dei relativi tempi, che accerta ed attesta le specifiche attività

svolte dal personale, tenuto conto delle apposite schede di rendicontazione riferite a ciascuna opera, lavoro, servizio o fornitura.

2. La liquidazione dell'incentivo avviene complessivamente per quanto maturato da ciascuna unità di personale nell'anno di competenza, dopo il termine dello stesso.

2 bis. Gli incentivi liquidabili di norma sono quelli riferiti a lavori, servizi o forniture effettivamente terminati. Ciò premesso si dà la possibilità, ai soggetti competenti alla liquidazione, di procedere alla quantificazione entro il mese di febbraio degli incentivi riferiti alle attività specifiche sotto riportate terminate ed effettivamente svolte dal personale riguardanti lavori, servizi o forniture in corso di esecuzione:

Attività tecnica specifica incentivabile <sup>4</sup>	Liquidabilità
Programmazione della spesa per investimenti	Ad avvenuta conclusione della fase di affidamento (Es.: dopo la stipula del contratto)
Predisposizione dei documenti di gara e collaboratori in fase di gara	

3. Per quanto riguarda lavori, servizi o forniture finanziati da soggetti esterni (compresa l'accensione di mutui o l'adesione al credito sportivo) la liquidazione degli incentivi al personale è subordinata inoltre:

- all'adozione della determinazione di chiusura dei lavori, servizi e forniture con annessa relazione e contabilità finale dell'intervento;

- alla trasmissione della rendicontazione dei costi al soggetto finanziatore tesa ad ottenere l'erogazione del finanziamento, da integrarsi, successivamente, con i dati relativi al mandato di pagamento ed alla quietanza bancaria inerenti gli incentivi per attività tecniche liquidati al personale dipendente;

4. In presenza di lavori, servizi o forniture finanziati da soggetti esterni, come meglio sopra definiti, la liquidazione delle attività tecniche incentivabili terminate ed effettivamente svolte riferite a lavori, servizi o forniture in corso di esecuzione indicate al comma 2 potrà avvenire unicamente se il soggetto finanziatore ammette l'erogazione del finanziamento per quote anziché in un'unica soluzione.

5. L'incentivo al personale è liquidato in ogni caso dal Responsabile /responsabile competente, sentito il RUP. Nel caso in cui il Responsabile competente risultino tra i dipendenti beneficiari dell'incentivo la liquidazione della parte dell'incentivo di spettanza del Responsabile compete al Segretario Comunale.

6. Al fine di consentire la liquidazione dell'incentivo il RUP dovrà rendere al soggetto preposto alla liquidazione idonea documentazione volta ad accertare e ad attestare che ciascuna unità di personale incaricata di svolgere le specifiche attività incentivabili previste per il singolo intervento, le abbia effettivamente realizzate ed in quale misura.

7. Il soggetto preposto alla liquidazione acquisisce i dati relativi al trattamento economico complessivo annuo lordo percepito dal personale beneficiario e agli incentivi per funzioni tecniche eventualmente già maturati/percepiti, anche da altre amministrazioni, per il

<sup>4</sup> Vedasi parere del MIT n. 3078 del 30/01/2025 e Delibera della Corte dei Conti Lombardia n. 120/2025/PAR

medesimo periodo di competenza oggetto della liquidazione, al fine di verificare il non superamento del limite soggettivo di cui all'art. 4.

8. L'atto di liquidazione dovrà richiamare e riportare i controlli posti in essere dal soggetto preposto alla liquidazione sulla documentazione presentata dal RUP ed in particolare sulle attestazioni che lo riguardano. Si allega al presente regolamento uno schema di determinazione per la liquidazione dell'incentivo al personale, da adattarsi in funzione della specificità dell'opera, servizio o fornitura. Il suddetto schema potrà altresì essere adattato a seguito di sopravvenute disposizioni senza che ciò richieda la necessità di apportare una modifica al presente regolamento.

9. Il soggetto preposto alla liquidazione dell'incentivo dispone il pagamento dello stesso ad esito di un espresso esito valutativo sulla correttezza della documentazione e sulle attestazioni rese dal RUP.

10. La liquidazione degli incentivi al personale, fermo restando il procedimento sopra riportato avviene nell'anno successivo a quello di riferimento ad esito:

- dell'approvazione del Rendiconto della Gestione;
- della validazione della Relazione sulla performance ad opera del NDV;
- della valutazione della performance organizzativa ed individuale.

11. Gli atti di liquidazione degli incentivi al personale devono essere trasmessi tempestivamente all'Ufficio Personale per l'effettivo inserimento nel primo cedolino stipendiale utile del soggetto beneficiario.

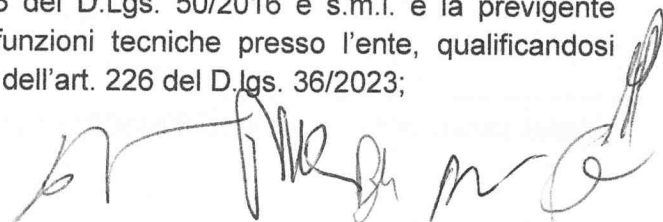
#### **Art. 19 Informazione e confronto**

1. Il Settore/Ufficio personale fornisce con cadenza annuale informazione scritta alla Rappresentanza Sindacale Unitaria e alle Organizzazioni Sindacali in merito ai compensi di cui al presente regolamento, in forma aggregata o anonima, così come previsto dal provvedimento del Garante per la protezione dei dati personali del 18 luglio 2013, n. 358.

#### **Art. 20 Entrata in vigore**

1. Il presente regolamento entra in vigore ad avvenuta esecutività dell'atto di approvazione dello stesso e sostituisce qualunque regolamentazione precedentemente adottata in materia presso il Comune di Vigarano Mainarda, con le seguenti specificazioni:
  - a) le funzioni tecniche relative ad opere, servizi e forniture per le quali è già avvenuta la formale destinazione delle risorse finanziarie agli incentivi per le funzioni tecniche, ai sensi dell'art. 113, comma 2 del D.Lgs. 50/2016 e s.m.i seguono la previgente disciplina contenuta nel medesimo decreto legislativo e nella regolamentazione dell'ente in materia, anche se svolte successivamente il 1° luglio 2023, essendo già stati registrati gli impegni di spesa e significando che il procedimento è ancora in "in corso" come previsto dall'art. 226 del Codice;
  - b) nel caso di impegni pluriennali già assunti sugli stanziamenti di bilancio relativi ad esempio ad appalti di servizi su più annualità e per i quali alcune funzioni tecniche sono state suddivise su tutta la durata degli stessi, si applica l'art. 113 del D.Lgs. 50/2016 e s.m.i. e la previgente regolamentazione in materia di incentivi per funzioni tecniche presso l'ente, qualificandosi anch'essi come procedimento "in corso" ai sensi dell'art. 226 del D.lgs. 36/2023;

 13



- c) per i procedimenti avviati dopo il 1° luglio 2023, compresi quelli richiamati all'art. 225 del Codice (periodo transitorio fino al 31/12/2023), che non rientrano nelle casistiche di cui all'art. 226 del medesimo Codice (procedimenti in corso) trovano applicazione le disposizioni contenute nel presente Regolamento.
2. Le norme di cui al presente regolamento si applicano alle attività oggetto di incentivazione ricadenti nella casistica riportata alla lett. C) del comma precedente anche se precedenti all'entrata in vigore del presente Regolamento, purché risultino già appositamente accantonate in bilancio le somme necessarie allo scopo e pertanto inserite nel quadro economico riguardante la singola opera, servizio o fornitura.
3. Tenuto conto di quanto indicato ai commi 1 e 2 del presente articolo, il riparto e la liquidazione delle risorse finanziarie destinate alle funzioni tecniche svolte dal personale e per le altre finalità previste dall'art.45 del Codice, sulla base delle disposizioni di cui al presente Regolamento, per attività svolte precedentemente alla sua all'entrata in vigore potrà avvenire solamente se al momento della liquidazione risulterà, da appositi atti, che la destinazione delle risorse finanziarie alle funzioni tecniche svolte dal personale e per le altre finalità previste dall'art. 45 del Codice è rispettosa delle disposizioni contenute nel presente Regolamento.

