

Comune di Polaveno

Provincia di Brescia

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI) PER IL TRIENNIO 2023 - 2025 - ANNUALITÀ 2025

In data 23 dicembre 2025 presso la residenza municipale del Comune di Polaveno, ha avuto luogo l'incontro tra:

la delegazione di parte datoriale così composta:

Presidente	Segretario comunale	P [X] A []
------------	---------------------	---------------

la delegazione sindacale così composta:

OO.SS. Territoriale	CGIL FP	P [] A [X]
OO.SS. Territoriale	UIL FPL	P [] A [X]
OO.SS. Territoriale	CISL FP (da remoto)	P [X] A []
R.S.U. Aziendale		P [X] A []

Al termine della riunione le parti sottoscrivono il presente contratto collettivo integrativo (di seguito CCI) per il triennio 2023 - 2025, annualità 2025.

Per la delegazione di parte datoriale:	Per la delegazione sindacale:
Presidente: Dott.ssa Alessandra Richiedei	R.S.U. Aziendale Dott. Angelo Gino Zanetti O.SS. CISL - FP Sig. Ivo Merlini

Comune di Polaveno
Provincia di Brescia

SOMMARIO

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI	3
CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI	3
<i>Art. 1 Quadro normativo e contrattuale</i>	<i>3</i>
<i>Art. 2 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria.....</i>	<i>3</i>
TITOLO II ORDINAMENTO PROFESSIONALE	4
CAPO I NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE.....	4
<i>Art. 3 Progressioni economiche all'interno delle aree.....</i>	<i>4</i>
TITOLO III TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE	8
CAPO I RISORSE E PREMIALITÀ.....	8
<i>Art. 4 Quantificazione delle risorse.....</i>	<i>8</i>
<i>Art. 5 Incremento delle risorse destinate alle posizioni organizzative (art. 7, comma 4, lett. u), CCNL 16/11/2022).....</i>	<i>8</i>
<i>Art. 6 Strumenti di premialità.....</i>	<i>9</i>
<i>Art. 7 Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie</i>	<i>9</i>
CAPO II PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE.....	12
<i>Art. 7 Premio correlato alla performance organizzativa</i>	<i>12</i>
<i>Art. 8 Premio correlato alla performance individuale e differenziazione.....</i>	<i>12</i>
CAPO III DISCIPLINA DELLE INDENNITÀ.....	14
<i>Art. 9 Principi generali.....</i>	<i>14</i>
<i>Art. 10 Indennità condizioni di lavoro.....</i>	<i>15</i>
<i>Art. 11 Indennità per specifiche responsabilità</i>	<i>18</i>
CAPO IV ALTRI COMPENSI, INCENTIVI E BENEFIT	21
<i>Art. 12 Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.....</i>	<i>21</i>
TITOLO IV DISPOSIZIONI FINALI	23
<i>Art. 13 Disposizioni finali.....</i>	<i>23</i>

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I
Disposizioni Generali

Art. 1

Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCI 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 seguenti fonti legislative o regolamentari:
 - a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16/11/2022 (da ora solo CCNL);
 - b) I CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 1.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 9.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, 21.05.2018, 16.11.2022.
 - c) Il D. Lgs. 165/2001 "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;
 - d) Il D. Lgs. 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;
 - e) 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";
 - f) Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Art. 2

Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

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 - ivi compreso il personale comandato o distaccato, anche sindacale, o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro, nonché al personale con contratto di somministrazione e lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia.
2. Esso si riferisce ai criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, relativamente all'anno 2025.

TITOLO II
ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Capo I
Nuovo sistema di classificazione

Art. 3
Progressioni economiche all'interno delle aree

(art. 7, comma 4, lett. c) e 14 comma 2 CCNL) ¹

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree prevista dall'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di **"differenziali stipendiali"** di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL 16/11/2022;
2. I differenziali stipendiali sono riconosciuti, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel presente contratto.
3. Le parti, anche alla luce del parere ARAN n. 4881/2024 e del parere DFP-0022327-P-27/3/2024, concordano le seguenti modalità per la definizione delle procedure selettive.

A) Quantificazione delle risorse

- a) Le risorse destinate ai differenziali stipendiali per l'anno 2025 ammontano ad € **2.350,00²**. In caso di incapienza la spesa è finanziata da risparmi su altre voci di destinazione finanziate con risorse stabili, e nel rispetto comunque di quanto previsto dall'art. 80, comma 3, del CCNL e del vincolo di destinazione.
- b) Il numero massimo dei beneficiari della progressione economica orizzontale non potrà superare il 50% degli aventi diritto. Nel caso in cui vi sia un solo dipendente avente diritto in organico nell'area cui si riferisce la progressione economica e, quindi, con esclusivo riferimento a tale specifica situazione e fermo restando il rispetto dei requisiti di partecipazione definiti dal CCNL, si potrà procedere al riconoscimento della progressione economica prescindendo dall'applicazione del limite del 50% dei potenziali beneficiari.
- c) Il numero dei differenziali stipendiali attribuibili nell'anno 2025 per ciascuna Area contrattuale è definito nella seguente tabella³:

¹ c) definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 (Progressione economica all'interno delle aree) lettere a), b), d), e), f) e g);

² I differenziali stipendiali possono essere attribuiti solo nel caso in cui **non risulti negativo il rapporto tra entrate ed uscite di carattere stabile**, tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario, delle indennità dovute al personale educativo e delle riclassificazioni previste dal CCNL del 31.3.1999 e dall'art. 31, comma 7, del CCNL del 14.9.2000

³ Il numero massimo dei beneficiari della progressione economica orizzontale non potrà superare il 50% degli aventi diritto.

Comune di Polaveno

Provincia di Brescia

TABELLA A CCNL 16/11/2022

AREA	Misura annua lorda differenziale stipendiale	Numero massimo differenziali stipendiali per ogni dipendente	N. differenziali attribuibili	Risorse necessarie
Funzionari ed EQ	€ 1.600,00	6	1	€ 1.600,00
Istruttori	€ 750,00	5	1	€ 750,00
TOTALE			2	€ 2.350,00

B) Requisiti di partecipazione

- Concorrono alla selezione i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che negli ultimi 2 anni non hanno beneficiato di alcuna progressione economica; per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.
- Nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione, i dipendenti non devono essere stati sottoposti a procedimenti disciplinari che si siano conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;

C) Ponderazione dei criteri di valutazione

Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato diverso per ciascuna Area, come di seguito indicato:

Area	Valutazione della performance del triennio precedente (non inferiore a 40)	Esperienza professionale (non superiore a 40)	Totale massimo
Operatori esperti	80	20	100
Istruttori	85	15	100
Funzionari E.Q.	85	15	100

I **criteri specifici di valutazione** utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della P.E.O. all'interno dell'Area di appartenenza sono i seguenti e sono stati definiti tenendo conto del parere ARAN dell'8/09/2023 che considera non obbligatorio il criterio correlato alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso percorsi formativi (punto 3, lettera d) del comma 2 dell'art. 14 del CCNL 16/11/2022):

Comune di Polaveno

Provincia di Brescia

A. Valutazione della performance del triennio precedente

Si intende la media 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.

B. Esperienza professionale

Si intendono sia l'anzianità maturata nel medesimo profilo (10 punti) e sia il miglioramento delle conoscenze e della capacità di svolgere le mansioni affidate (10 punti per l'area degli operatori esperti e 5 punti per l'area degli Istruttori e dei Funzionari e delle E.Q.), come meglio sotto definiti.

Per quanto riguarda il primo criterio si intende l'anzianità maturata 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 nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto, con esclusione dell'anzianità necessaria per accedere alla selezione.

Il miglioramento delle conoscenze e della capacità di svolgere, con efficacia e padronanza tecnica, le mansioni affidate per effetto del servizio prestato si misura attraverso il parametro del grado di autonomia nello svolgimento del proprio lavoro così come misurato tramite la scheda di valutazione annuale dei dipendenti.

Il punteggio previsto per ciascuna Area contrattuale sarà attribuito secondo la seguente formula:

$$\text{Punteggio anzianità maturata nel profilo} = (\text{punteggio max per Area contrattuale} = 10) \times (\text{n. anni e frazioni di anno di anzianità del candidato}) / (\text{n. anni o frazioni di anno anzianità più elevata tra i candidati ammessi all'interno della stessa Area}).$$

$$\text{Punteggio miglioramento delle conoscenze e della capacità di svolgere le mansioni affidate} = \text{punteggio max attribuibile (10/5)} \times (\text{punti assegnati nell'ultima scheda di valutazione parametro grado di autonomia nello svolgimento del proprio lavoro} / \text{punti massimi attribuibili parametro grado di autonomia nello svolgimento del proprio lavoro}) \text{ oppure } \text{percentuale di punti assegnati nell'ultima scheda di valutazione al parametro grado di autonomia nello svolgimento del proprio lavoro rispetto ai punti massimi attribuibili per il medesimo parametro}$$

C) Formazione della graduatoria e criteri di priorità

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi delle precedenti lett. A e B.

La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.

Comune di Polaveno

Provincia di Brescia

La disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente.

Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale. Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

- a) maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
- b) maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;
- c) maggior anzianità di servizio nell'Ente;
- d) maggiore età anagrafica.

Qualora tra i dipendenti aventi diritto alla P.E.O. ve ne fosse qualcuno ammesso con riserva, la posizione ricoperta viene congelata e le relative somme accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare.

TITOLO III
TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

CAPO I
Risorse e Premialità

Art. 4
Quantificazione delle risorse

1. La determinazione 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 o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
2. La costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con determinazione n. 179 del 27/11/2025⁴. Le risorse disponibili per l'anno 2025, da destinare alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 16.11.2022, per gli utilizzi previsti dall'art. 80, del medesimo CCNL, ammontano a **Euro 33.678,74**.
3. Ai sensi dell'art. 8, comma 4, CCNL 16/11/2022, al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, l'Ente fornisce l'informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79.
4. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del vigente CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale o a seguito di intervenuti nuovi CCNL che prevedano ulteriori risorse stabili per la costituzione del fondo. Questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo da ripartire a valere sulle risorse destinate alla performance organizzativa ed individuale.

Art. 5
Incremento delle risorse destinate alle posizioni organizzative (art. 7, comma 4, lett. u), CCNL 16/11/2022)

1. Le parti convengono che, a partire dall'anno 2026 le risorse per gli incarichi di Elevata Qualificazione (retribuzione di posizione e risultato) saranno aumentate di **Euro 14.394,00**, di conseguenza, il fondo per le risorse decentrate ex art. 79 CCNL 16/11/2022 sarà ridotto dello stesso importo nel rispetto dell'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017.

⁴ La determina di costituzione del fondo è di norma preceduta da una delibera della Giunta comunale che formula gli indirizzi alla delegazione di parte datoriale, quantificando le risorse variabili che andranno ad integrare il fondo e correlandole agli obiettivi ritenuti rilevanti e significativi.

Comune di Polaveno

Provincia di Brescia

Art. 6

Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti comunali in materia, nel triennio di riferimento, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis CCNL 21.05.2018 e art- 84-bis CCNL 16.11.2022;
 - d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;
 - e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del CCNL 16.11.2022;
 - f) indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;
 - g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018;
 - h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;
 - i) compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70-quater, riconosciuti a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. g) del CCNL 21.05.2018 e, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile;
 - j) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;
 - k) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2, CCNL 16.11.2022.

Art. 7

Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

(art. 7 comma 4, lett a) CCNL)⁵

1. Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 e sono ripartite, tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 80, comma 2, del CCNL 16/11/2022 sulla base dei criteri generali definiti nel presente articolo.

⁵ a) i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80 comma 1 del presente CCNL tra le diverse modalità di utilizzo;

Comune di Polaveno

Provincia di Brescia

2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell'ente, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti criteri generali:
 - 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, non 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, 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;
 - 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.
3. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 oltre che nel rispetto degli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale, verrà determinata applicando i criteri previsti nel presente contratto integrativo in corrispondenza a ciascuna fattispecie prevista dall'art. 80 comma 2, del CCNL 16/11/2022.
4. Per l'anno 2025, in conformità agli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 102 del 21/11/2025, le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, quantificate in **€ 17.648,55** tra le diverse modalità di utilizzo prevista dall'art. 80 comma 2 del CCNL 16/11/2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 80 comma 3, del CCNL 16/11/2022,⁶ sono ripartite come di seguito specificato:

⁶ Art. 80 comma 3 CCNL *“La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 79, comma 2 (Fondo risorse decentrate) del presente CCNL, ove stanziato, con esclusione delle lettere c), f), g), del comma 3 dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018 e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% delle citate risorse di cui al comma 2.”*

Comune di Polaveno

Provincia di Brescia

Strumenti di premialità	Importo in Euro
a) premi correlati alla performance organizzativa <i>Art. 80 comma 2 lett.a)</i>	0,00
b) premi correlati alla performance individuale e differenziazione del premio individuale di cui all'art. 81 CCNL 16.11.2022 <i>Art. 80 comma 2 lett.b)</i>	9.558,55
c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis CCNL 21.05.2018 <i>Art. 80 comma 2 lett.c)</i>	1.090,00
d) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) CCNL 16.11.2022 <i>Art. 80 comma 2 lett.e)</i>	1.300,00
e) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000 <i>Art. 80 comma 2 lett. h)</i>	350,00
f) differenziali stipendiali (ex PEO) anno in corso finanziati con risorse stabili <i>Art. 80 comma 2 lett.j)</i>	2.350,00
g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018 <i>Art. 80 comma 2 lett. g)</i>	3.000,00
Totale	17.648,55

CAPO II

Performance organizzativa e individuale

Art. 7

Premio correlato alla performance organizzativa

(art. 7 comma 4, lett. b), af) CCNL)⁷

1. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano integrato attività e organizzazione, approvato annualmente con delibera della Giunta comunale, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento.
2. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra obiettivi di particolare rilevanza, il cui valore economico è determinato dalla Giunta in sede di quantificazione delle risorse variabili e il cui contenuto è sviluppato nel Piano integrato attività e organizzazione (PIAO).
3. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione da parte del competente Dirigente/Responsabile.
4. Nell'ambito degli obiettivi di performance organizzativa l'ente può destinare un importo da riconoscere al personale qualificato che ai sensi dell'art. 55 comma 8 del CCNL è individuato come docente in percorsi formativi di aggiornamento rivolti a tutto il personale. I criteri di ripartizione degli incentivi tra i dipendenti individuati sono i seguenti:
 - rilevanza e complessità degli argomenti di formazione trattati;
 - numero di dipendenti coinvolti;
 - durata dei corsi.

Art. 8

Premio correlato alla performance individuale e differenziazione

(art. 7 comma 4, lett. b) ae) CCNL, art. 81 CCNL)⁸

1. Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo comma 8 del presente articolo, vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance e in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PIAO approvato

⁷ b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;

⁸ b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;

ae) definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2 (Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo;

Comune di Polaveno

Provincia di Brescia

annualmente con delibera della Giunta Comunale, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.

2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Responsabile nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.
3. Le parti prendono atto che tale quota potrà subire un aumento o una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.
4. Il fondo destinato alla performance individuale, al netto della quota per la "differenziazione del premio individuale", viene suddiviso tra i dipendenti con la seguente formula:

$P.I. = F / \sum p \times p.i.$

P.I. = Premio performance individuale

F = Fondo da ripartire

Sp = sommatoria punteggi schede di valutazione

p.i. = punteggio individuale

5. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore a tempo determinato o somministrato e indeterminato abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno 180 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.
6. Nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.
7. Si stabilisce altresì che il premio correlato alla performance dei dipendenti, che nell'anno di competenza di suddivisione del fondo avranno percepito incentivi per:
 - incentivi per funzioni tecniche in base all'art. 113 del D.lgs. 50/2016 e sue successive modificazioni;
 - ulteriori compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 67 comma 3 lett. c). (condono edilizio, Istat, avvocatura ecc.)
 - incentivi settore entrata ai sensi dell'art.1, comma 1091, della legge 145/2018 e s.m.i.

subirà le seguenti riduzioni:

Comune di Polaveno

Provincia di Brescia

<i>Incentivi</i>		<i>Performance individuale</i>
<i>Importo</i>		<i>Riduzione</i>
<i>Da</i>	<i>A</i>	<i>%</i>
<i>0</i>	<i>3.000,00</i>	<i>zero</i>
<i>Da 3.001,00</i>	<i>5.000,00</i>	<i>20%</i>
<i>Da 5.001,00</i>	<i>7.000,00</i>	<i>40%</i>
<i>Da 7.001,00</i>	<i>10.000,00</i>	<i>60%</i>
<i>Oltre</i>	<i>10.001,00</i>	<i>80%</i>

Le somme derivanti da queste riduzioni sono rimesse nel budget destinato alla premialità "performance individuale" degli altri dipendenti che non sono destinatari di incentivi extra.

8. Le parti concordano che, visto il numero dei dipendenti, non si procede alla differenziazione del premio individuale.

CAPO III

Disciplina delle indennità

Art. 9

Principi generali

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; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le Aree di inquadramento.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di competenza del Segretario comunale.
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 esemplificativi e 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.

Comune di Polaveno

Provincia di Brescia

8. Le maggiori spese riscontrate a fine anno necessarie per il pagamento di talune indennità rispetto a quelle destinate, sono compensate con gli eventuali risparmi di altre indennità, e in caso di insufficienza, con la riduzione degli incentivi sulla performance (individuale e organizzativa) fermo restando il vincolo di cui all'art. 80 comma 3 del CCNL 16.11.2022.
9. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente capo sono portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance individuale.

Art. 10

Indennità condizioni di lavoro

(art. 70-bis CCNL 21/05/2018, art. 7 comma 4, lett.d) CCNL)⁹

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) Disagiate (non presenti);
 - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute (non presenti);
 - c) implicanti il maneggio di valori.
2. Si individuano a titolo esemplificativo i seguenti **fattori rilevanti di disagio**:
 - a. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - b. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - c. prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità; garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile; garantire il servizio di polizia mortuaria.
 - d. prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi che necessitano la modifica dell'orario di lavoro per esigenze di servizio correlate a manifestazioni (es. montaggio/smontaggio palchi, posizionamento transenne, posizionamento sedie

9 d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;

Comune di Polaveno

Provincia di Brescia

etc.) problematiche connesse al territorio, eventi atmosferici straordinari (es. neve, vento, pioggia, siccità) etc

3. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

4. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili professionali e/o le Aree di appartenenza.

5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze

- dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione;

6. Si individuano a titolo esemplificativo i **fattori rilevanti di rischio** di seguito elencati:

- 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;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
- prestazione richiesta e resa, 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.

Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.

7. Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili professionali e/o le Aree di appartenenza.

8. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze

Comune di Polaveno

Provincia di Brescia

- dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.

9. Si individuano a titolo esemplificativo i **fattori implicanti maneggio valori** come segue:

- a. ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. 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.

10. È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Dirigente/Responsabile di Settore.

11. Le parti concordano che al momento nell'Ente si configura solamente la casistica dello svolgimento di attività implicanti il maneggio di valori. In riferimento a tali attività si precisa che l'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, 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;
- dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.

12. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori giornalieri:

Condizione di lavoro		Importo al giorno
personale con funzioni di agente contabile	C1) media mensile di valori di cassa maneggiati inferiore ad € 500.00	€ 1,00
	C2) media mensile di valori di cassa maneggiati compresi tra € 500.00 ed € 1.000,00	€ 1,50
	C3) media mensile di valori di cassa maneggiati oltre € 1.000,00	€3,00
C4) economo		€ 1,75

13. Le indennità condizioni di lavoro è attribuita, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività e per l'importo giornaliero lordo stimato, come di seguito riportato:

Comune di Polaveno

Provincia di Brescia

N.	Indennità	n. addetti	Importo giornaliero	Giorni lavorativi annui stimati	Totale
C2)	Agente Contabile	2	€ 1,50	220/250	€330,00/€ 375,00
C4)	Economo	1	€ 1,75	220	€ 385,00
					€ 1.090,00

Art. 11

Indennità per specifiche responsabilità

(art. 7, comma 4, lett. f) – art. 84 CCNL)¹⁰

1. Le risorse per le indennità che comportino specifiche responsabilità sono finanziate nell'ambito del fondo risorse decentrate costituito ai sensi dell'art. 79 del CCNL 16/11/2022. I limiti ed i criteri di attribuzione sono concordati in contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 7 comma 4 lett f) CCNL 16/11/2022. Eventuali economie realizzate, a qualsiasi titolo, nell'anno di riferimento rientrano nelle disponibilità del fondo delle risorse decentrate.
2. L'indennità prevista dall'art. 84 del CCNL 16/11/2022 viene determinata su base annua, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate con specifico provvedimento secondo le modalità previste da ciascun Ente, 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, sulla base delle fattispecie e dei criteri di seguito riportati. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati nelle aree operatori esperti, istruttori, funzionari ed EQ (non titolari di incarichi di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti). A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono rientrare in questa fattispecie:
 - a. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D. Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
 - b. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);

¹⁰ f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del presente CCNL

Comune di Polaveno

Provincia di Brescia

- c. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale, nonché di responsabile dei Tributi;
 - d. specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
 - e. specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
 - f. specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
 - g. specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto;
 - h. specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
 - i. specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - j. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
 - k. specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;
 - l. specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 36 del 2023.
- 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 enti.
- c) L'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità viene ripartito tra le Aree sulla base delle unità di personale interessate, e l'importo delle singole indennità, che varia fino al massimo di € 1.800,00, elevabile a € 2.000,00 per il personale inquadrato nell'area dei funzionari ed EQ (non titolari di incarichi di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti) viene determinato per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate secondo l'articolazione di responsabilità e compiti come sopra indicati.
3. Le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità saranno appositamente ed esclusivamente individuate, di norma entro il mese di gennaio di ogni anno, con provvedimento (Decreto/Determinazione) del Responsabile di Area, 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, sulla base delle fattispecie e dei criteri di seguito riportati:
- a) possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati nell'area dei funzionari non titolari di elevata qualificazione a cui viene affidata la specifica responsabilità di un Area;

Comune di Polaveno

Provincia di Brescia

- b) possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati nell'area dei funzionari, istruttori e operatori esperti a cui viene affidata la specifica di responsabilità di un Servizio;
 - c) in presenza di atto formale che vada a remunerare incarichi che segnino l'attribuzione di responsabilità che siano effettivamente aggiuntive rispetto a quelle previste dalla declaratoria;
 - d) la dizione "specifiche responsabilità" non coincide con la dizione "responsabilità del procedimento" atteso che per i dipendenti appartenenti alle aree dei funzionari, istruttori e operatori esperti, lo svolgimento di questa attività è strettamente collegata al contenuto della declaratoria professionale ovvero costituisce il normale oggetto delle loro attività e non comporta compiti aggiuntivi.
 - e) l'erogazione di questa indennità è quindi limitata a specifiche e complesse responsabilità di Area o di Servizio, non propriamente ascrivibili alla categoria di appartenenza, ma comunque non riconducibili come superiori perché prive delle caratteristiche di prevalenza previste dall'art. 53 del D. Lgs n. 165/2001.
4. Nel rispetto di quanto stabilito dalla contrattazione, nazionale e decentrata, il riconoscimento dell'indennità relativa avviene a seguito di pesatura delle posizioni effettuata dal Responsabile e condivisa con il Segretario comunale.
5. Le specifiche responsabilità possono essere attribuite a livello di Area o di Servizio. Non possono essere attribuite più di una specifica responsabilità per la stessa Area e per lo stesso Servizio, salvo che la specifica responsabilità comporti almeno una delle seguenti attività che devono essere esplicitate nel provvedimento di nomina:
- 1. attività di maggiore responsabilità rispetto alla categoria di inquadramento ma comunque non riconducibili come superiori perché prive delle caratteristiche di prevalenza previste dall'art. 53 del D.lgs. n. 165/2001.
 - 2. attività con elevato livello di autonomia operativa;
 - 3. attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente.
6. Al fine della pesatura delle specifiche responsabilità vengono utilizzate le schede identificate **Allegato A**, **Allegato B**, compilate da ciascun responsabile (Segretario comunale, titolari E.Q.) per i propri collaboratori assegnatari di detta indennità che saranno allegate al provvedimento di attribuzione della responsabilità.
7. L'importo delle indennità è determinato nelle fasce di punteggi per ciascuna categoria indicate nelle tabelle sotto riportate:

Tabella 1 - Indennità specifiche responsabilità di Area			
FASCIA		Importo annuo	
		Funzionari	Istruttori
A	da 21 a 30 punti	400,00	300,00
B	da 31 a 40 punti	800,00	700,00
C	da 41 a 50 punti	1.200,00	1.100,00
D	da 51 a 60 punti	2.000,00	1.800,00

Tabella 2 - Indennità specifiche responsabilità di Servizio				
FASCIA		Importo annuo		
		Funzionari	Istruttori	Operatori esperti
A	da 21 a 30 punti	300,00	150,00	100,00
B	da 31 a 40 punti	600,00	400,00	300,00
C	da 41 a 45 punti	900,00	600,00	450,00
D	da 46 a 50 punti	1.200,00	800,00	650,00
E	da 51 a 55 punti	1.500,00	1.000,00	750,00
F	da 56 a 60 punti	1.800,00	1.200,00	900,00

8. L'importo delle indennità viene definito nel limite dell'importo complessivo destinato a finanziare tali indennità stabilito nel CCI di riferimento, sulla base dei punteggi attribuiti a ciascuna posizione lavorativa. Nel caso in cui l'importo complessivo stabilito nel contratto collettivo integrativo risultasse insufficiente a remunerare tutte le indennità queste verranno ridotte proporzionalmente entro suddetto importo.
9. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.
10. In applicazione del D.lgs. 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione obbligatoria per maternità.
11. L'importo dell'indennità è decurtato, come avviene per la retribuzione delle elevate qualificazioni nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008. Tali risparmi confluiranno nelle somme disponibili per i premi correlati alla performance individuale.
12. Le indennità verranno liquidate annualmente con provvedimento del responsabile dell'Ufficio ragioneria – gestione economica del personale.
13. Le indennità hanno valenza annuale e decadono il 31 dicembre di ogni anno.

CAPO IV

Altri compensi, incentivi e benefit

Art. 12

Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

(art. 7 comma 4, lett. g) – art. 80 comma 2 lettera g CCNL)¹¹

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:

¹¹ g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla

Comune di Polaveno

Provincia di Brescia

- a. incentivi funzioni tecniche (art. 113, d.lgs. 50/2016 e art. 45 del D. Lgs. 36/2023);
 - b. incentivi per il settore entrate derivanti dalle attività di accertamento IMU e TARI (art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018);
 - c. compensi ISTAT (art.70 ter CCNL 21.05.2018);
 - d. compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
 - e. 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 convertito nella legge 326/2003);
 - f. trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/97;
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Dirigente/Responsabile EQ del Settore competente.
 3. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001, si riferiscono a:
 - a. proventi da sponsorizzazioni;
 - b. 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;
 - c. contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
 4. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile EQ del Settore competente.
 5. 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.
 6. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 79, comma 2, CCNL 16.11.2022.
 7. Per l'anno 2025 le risorse si quantificano nell'importo presunto indicato nella tabella sotto riportata:

contrattazione collettiva;

Comune di Polaveno

Provincia di Brescia

Descrizione	Norma di riferimento	Somma prevista
Incentivi per funzioni tecniche	Art. 80 comma 2 lettera g) CCNL 2019/2021 e Art. 67 comma 3 lettera c) CCNL 2016/2018	€ 3.000,00
TOTALE		€ 3.000,00

TITOLO IV DISPOSIZIONI FINALI

Art. 13 Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia ai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute nel presente contratto collettivo integrativo conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.

Polaveno, 23 dicembre 2025

Per la delegazione di parte datoriale:	Per la delegazione sindacale:
Presidente: Dott.ssa Alessandra Richiedei	R.S.U. Aziendale Dott. Angelo Gino Zanetti O.SS. CISL – FP Sig. Ivo Merlini

ALLEGATO A
SCHEDA PESATURA SPECIFICHE RESPONSABILITÀ DI AREA
FUNZIONARI E ISTRUTTORI

Dipendente			Area contrattuale	Posizione Economica e differenziali stipendiali
Unità organizzativa				
CRITERI DI VALUTAZIONE			MAX	PUNTI
Pianificazione e programmazione - n. Servizi di diretta responsabilità			15,00	
Rendicontazione dei risultati			5,00	
Interazione e trasversalità con altri settori			10,00	
Incarichi di particolare complessità			15,00	
Peso della posizione in base alle risorse economiche ed umane assegnate			5,00	
Innovazione anche tecnologica e aggiornamento professionale costante			10,00	
FASCIA		TOTALE	60,00	

Luogo, data

IL SEGRETARIO COMUNALE / RESPONSABILE E.Q.

Tabella 14 - Indennità specifiche responsabilità di area			
		Importo annuo	
	FASCIA	Funzionari	Istruttori
A	da 21 a 30 punti	400,00	300,00
B	da 31 a 40 punti	800,00	700,00
C	da 41 a 50 punti	1.200,00	1.100,00
D	da 51 a 60 punti	2.000,00	1.800,00

ALLEGATO B
SCHEDA PESATURA SPECIFICHE RESPONSABILITA' DI
SERVIZIO CATEGORIE FUNZIONARI, ISTRUTTORI,
OPERATORI ESPERTI

Dipendente			Area contrattuale	Posizione Economica e differenziali stipendiali
Unità organizzativa				
CRITERI DI VALUTAZIONE			MAX	PUNTI
Numero procedimenti assegnati			10,00	
Complessità delle specifiche responsabilità assegnate			15,00	
Grado di autonomia nella gestione dei procedimenti assegnati			15,00	
Peso della posizione in base alle risorse economiche ed umane assegnate			10,00	
Innovazione anche tecnologica ed aggiornamento professionale continuo			10,00	
FASCIA		TOTALE	60,00	

Luogo, data

IL SEGRETARIO COMUNALE / RESPONSABILE E.Q.

Tabella 15 - Indennità specifiche responsabilità di servizio/ufficio

		Importo annuo		
	FASCIA	Funzionari	Istruttori	Operatori esperti
A	da 21 a 30 punti	300,00	150,00	100,00
B	da 31 a 40 punti	600,00	400,00	300,00
C	da 41 a 45 punti	900,00	600,00	450,00
D	da 46 a 50 punti	1.200,00	800,00	650,00
E	da 51 a 55 punti	1.500,00	1.000,00	750,00
F	da 56 a 60 punti	1.800,00	1.200,00	900,00