

**COMUNE DI PONTERANICA**  
Provincia di Bergamo

**CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO DEL PERSONALE DIPENDENTE**

Parte giuridica: CCDI 2023-2025

Parte economica: riparto risorse 2025

A seguito della deliberazione n. del dicembre 2025 con la quale la Giunta comunale ha autorizzato il Presidente della delegazione di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del contratto, dopo avere acquisito il parere favorevole del revisore dei conti reso in data 19/12/2025, ns. prot. n. 14389, sulla compatibilità dei costi.

Il giorno 23 dicembre 2025

La delegazione di parte pubblica:

Presidente: Alessandra Omboni

e la delegazione di parte sindacale:

RSU:

Barbara Scarpellini

Francesca Villa

Serena Fustinoni

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

CISL - FPS

Mattia Marasà

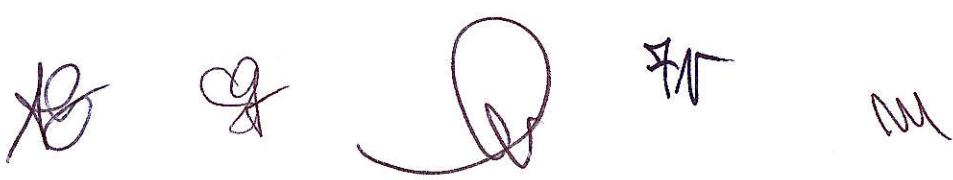
CGIL - FP

Laura Vecchi

Hanno sottoscritto il presente Contratto collettivo decentrato integrativo del personale dipendente del comune di Ponteranica.

## Indice

Art. 1 - Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo .....	3
Art. 2 - Formazione ed aggiornamento professionale .....	3
Art 3 - Disciplina del lavoro straordinario .....	3
Art. 4 - Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro .....	4
Art. 5 – Riduzione delle risorse del Fondo risorse decentrate (art. 79 del CCNL 16.11.2022) e contestuale incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione. ....	5
Art. 6 - Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate .....	5
Art. 7 - Indennità condizioni di lavoro .....	6
Art. 8 - Risorse destinate al pagamento delle indennità di: turno, reperibilità.....	8
Art. 9 - Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità .....	8
Art. 10 - Indennità di servizio esterno per il personale della Polizia locale.....	10
Art. 11 - Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria.....	10
Art. 12 - Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale .....	12
Art. 13 - Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo .....	13
Art. 14 - Premi correlati alla performance .....	13
Art. 15 - Maggiorazione del premio individuale .....	14
Art. 16 - Welfare integrativo .....	14
Art. 17 - Quadro riassuntivo della ripartizione delle risorse per l'anno 2025 .....	14
Art. 18 - Disposizione finale .....	15

A row of five handwritten signatures in black ink, likely belonging to the members of the committee or management, positioned at the bottom of the document.

## **Art. 1 - Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo**

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Ponteranica e disciplina le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc..).

Il presente contratto si applica altresì ai lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, che hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.

Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dalla data di sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza limitatamente a determinati istituti giuridici, come indicata negli articoli che seguono.

La sua durata è triennale (periodo 2023-2025) salvo:

- modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
- la volontà delle parti di rivederne le condizioni.

I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo previste dal CCNL possono essere negoziate con cadenza annuale.

Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.

Tutti gli istituti a carattere economico dovranno essere erogati entro il mese di giugno dell'anno successivo tranne che per gli istituti per i quali si prevede l'erogazione mensile o con modalità diverse, sempre previste dal presente CCDI.

## **Art. 2 - Formazione ed aggiornamento professionale**

L'ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regolamenta la materia.

Si intendono integralmente richiamati i principi e le linee di indirizzo di cui agli artt. 54, 55 e 56 del CCNL del 16.11.2022

## **Art 3 - Disciplina del lavoro straordinario**

Le parti prendono atto che per l'anno 2025 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in € **10.911,01**. Nel fondo di cui al presente articolo non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario effettuato in occasione delle



consultazioni elettorali, ad eccezione delle elezioni amministrative, nonché le prestazioni rese con finanziamento di altri soggetti.

A domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere recuperato.

L'amministrazione comunale si impegna a determinare entro il mese di febbraio di ogni anno il budget orario dei vari settori e a darne comunicazione alle rappresentanze sindacali.

In applicazione dell'art. 56-ter del CCNL del 21.5.2018 in occasione di iniziative organizzate da privati ai sensi del D.L. 50 del 2017 i servizi aggiunti richiesti ed effettuati dal personale della polizia locale sono completamente a carico degli organizzatori, i quali versano al comune il corrispettivo valore delle prestazioni straordinarie da corrispondere al personale di Polizia locale per detti servizi aggiuntivi. Tale corrispettivo è portato in incremento al fondo destinato al lavoro straordinario. Nel caso in cui le ore per prestazioni straordinarie destinate ai servizi aggiuntivi di cui al presente comma siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso per il lavoro straordinario, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa. Il costo del riposo compensativo è da ascriversi anch'esso integralmente a carico dei soggetti privati organizzatori dell'iniziativa. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000.

Per la disciplina del lavoro straordinario si rimanda alle disposizioni normative in vigore.

#### **Art. 4 - Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**

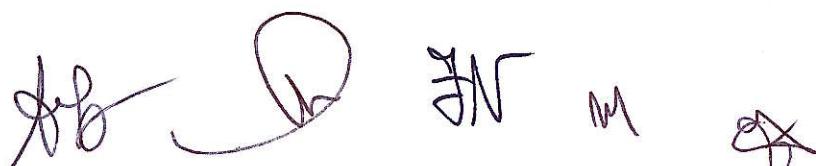
L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.

In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiatura degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.

L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.

L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.

L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.



**Art. 5 – Riduzione delle risorse del Fondo risorse decentrate (art. 79 del CCNL 16.11.2022) e contestuale incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione.**

Considerato che, in applicazione dell'art. 14, comma 1, del D.L. 25/2025, la Giunta con propria deliberazione n. 124 del 01.12.2025 ha approvato un'integrazione di € 15.000,00 del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16.12.2022, le parti concordano nella riduzione del Fondo risorse decentrate per un importo pari a € 5.000,00 e contestuale incremento di uguale importo delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione.

**Art. 6 - Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate**

L'ammontare del fondo per le risorse decentrate, così come definito dagli atti costitutivi dell'amministrazione, a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali, viene ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente CCDI.

La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 80, comma 1, del CCNL 16.11.2022.<sup>1</sup>

Le parti definiscono i criteri per ripartire le restanti somme, annualmente disponibili, da destinare agli istituti di cui al comma 2 del medesimo art. 80 del CCNL 16.11.2022<sup>2</sup>, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di tredicesima, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

Quanto residua sul fondo delle risorse decentrate del CCNL 16.11.2022 una volta finanziati gli istituti indicati nei precedenti paragrafi, salvo conguagli a consuntivo, è destinato ai premi correlati alla performance.

Al finanziamento della performance individuale è assegnata una quota non inferiore al 30%<sup>3</sup> delle risorse variabili come definite dal comma 3 dell'art. 80 del CCNL 16.11.2022.

Le economie realizzate, rispetto all'importo stanziato nel CCDI, a valere sugli istituti diversi dal premio legato alla performance confluiscano nel fondo destinato alla performance. Laddove tali economie permangano anche a seguito della distribuzione dei premi legati alla performance le stesse confluiscano nel fondo dell'anno successivo.

Le somme destinate alla indennità di turno, alla indennità di reperibilità, alla indennità di servizio esterno sono importi stimati. Laddove a consuntivo gli stessi risultassero inferiori agli importi dovuti, le risorse necessarie saranno attinte dalla quota di fondo assegnata alla performance.

Per l'anno 2025 la determinazione del fondo è illustrata in modo analitico nella tabella allegata al presente contratto sotto la lettera "A".

L'importo complessivo del fondo ammonta a **€ 131.473,26** ed è utilizzato come segue:

<sup>1</sup> Si tratta dei differenziali di progressione economica al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti, quote dell'indennità di comparto, incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa.

<sup>2</sup> Si tratta di: a) premi correlati alla performance organizzativa; b) premi correlati alla performance individuale; c) indennità condizioni di lavoro; d) indennità di turno, indennità di reperibilità, trattamento per attività prestata nel giorno di riposo settimanale; e) compensi per specifiche responsabilità; f) indennità di funzione e indennità di servizio esterno; g) compensi previsti da disposizioni di legge; h) compensi ai messi notificatori i) compensi al personale delle case da gioco.

<sup>3</sup> Il CCNL 16.11.2022 stabilisce che una quota non inferiore al 30% delle risorse variabili – escluse quelle che hanno una destinazione vincolata – deve essere destinata alla performance individuale (art. 80, comma 3).



DESTINAZIONE	IMPORTO IN €
indennità di comparto	10.911,01
progressioni orizzontali consolidate	27.950,57
Progressioni orizzontali – differenziale stipendiale personale B3 e D3 (art. 78, comma 3, lett. b) e art. 79, comma 1bis CCNL 2022)	2.874,75
altri istituti contrattuali	89.736,93
<b>TOTALE</b>	<b>131.473,26</b>

La somma di € 89.736,93 destinata ad “altri istituti contrattuali” è ripartita fra i vari istituti secondo la tabella riassuntiva dell’art. 17 ed erogata secondo la disciplina esposta negli articoli seguenti.

#### Art. 7 - Indennità condizioni di lavoro

Le risorse destinate alla corresponsione dell’indennità per particolari condizioni di lavoro, in applicazione dell’articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 16.11.2022, ammontano a € 2.500,00. Eventuali economie confluiranno nelle risorse destinate ai premi correlati alla performance.

L’indennità per condizioni di lavoro è destinata a remunerare il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, o implicanti il maneggio di valori.

Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un’unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività.

La misura dell’indennità è calcolata attraverso un processo di valutazione che tiene conto delle seguenti scale di graduazione.

#### Espletamento di attività esposta a rischio:

Grado di rischio	Indice di rischio medio - basso	Indice di rischio medio - alto	Indice di rischio alto
	0 < Indice ≤ 2	2 < Indice ≤ 4	4 < Indice ≤ 6

#### Espletamento di maneggio valori:

Maneggio valori				
Fasce importo	€ 0 – € 200	€ 201 - € 500	€ 501 – € 1000	Oltre 1000 €

<b>mensile</b>				
<b>punteggio</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>

**Espletamento di attività disagiata:**

<b>Grado di disagio</b>	<b>Indice di disagio medio – basso</b>	<b>Indice di disagio medio - alto</b>	<b>Indice di disagio alto</b>
	<b>0 &lt; Indice ≤ 2</b>	<b>2 &lt; Indice ≤ 4</b>	<b>4 &lt; Indice ≤ 6</b>

Il responsabile di settore, sentito il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, con apposito e motivato atto organizzativo, individua il personale che svolge attività comportanti l'esposizione continuativa e diretta a situazioni di rischio. Il grado di rischio associato all'attività svolta da ciascun dipendente individuato è determinato sulla base del Documento di valutazione del rischio dalla conferenza dei responsabili. Si tiene conto del rischio al lordo della riduzione operata dall'utilizzo dei dispositivi di protezione individuale.

Ai fini della corresponsione dell'indennità si applica la pesatura corrispondente all'attività svolta per più di sei mesi nel corso dell'anno, anche non consecutivi.

Il maneggio valori diviene rilevante ai fini della corresponsione di tale indennità unicamente nel caso di nomina ad economo, o agente contabile o sub-agente. Per la misura dell'indennità si tiene conto della media mensile come risultante dal rendiconto dell'agente contabile. Nel caso di nomina di sub-agenti e di mancanza di sottoconti, la media mensile per ciascun subagente è calcolata dividendo l'importo del conto dell'agente contabile per il numero dei sub-agenti, comprensivo dell'agente contabile, se non è posizione organizzativa.

Il responsabile di settore, con apposito e motivato atto organizzativo, individua il personale che svolge attività disagiate.

La misurazione del disagio viene determinata dalla conferenza dei Responsabili tenendo conto che il disagio è una condizione riconducibile a fattori che connotano in modo peculiare e differenziato la prestazione di alcuni dipendenti sotto il profilo spaziale (luogo di lavoro), temporale (modalità di espletamento della prestazione tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale di dipendente, i normali ritmi di vita, i tempi di recupero psico-fisico), strumentali e relazionali. Ai fini della corresponsione dell'indennità si considera continuativa l'attività svolta per più di sei mesi nel corso dell'anno, anche non consecutivi.

A titolo esemplificativo sono svolte in condizione di disagio le seguenti tipologie di prestazioni:

- mansioni che comportano in maniera continuativa cambiamenti di orario di lavoro imprevisti o programmabili con scarso anticipo, non rientranti nelle tipologie previste da altri istituti contrattuali come il turno e reperibilità;
- svolgimento in modo continuativo di compiti di notificazione e/o controllo che per le modalità con cui sono svolti comportano l'esposizione a situazione di disagio superiori rispetto a quelle connesse all'espletamento di funzioni ordinarie (a titolo esemplificativo: accessi presso il destinatario della notifica fuori dall'orario di lavoro, accessi indipendentemente dalle condizioni meteorologiche);

- mansioni che comportano in maniera continuativa lo svolgimento di attività lavorativa all'esterno con esposizione alle intemperie e/o particolarmente pesante dal punto di vista fisico
- personale impiegato in attività a contatto continuativo con particolari categorie di utenti (anziani, minori, disabili, in situazione di particolare fragilità), che comportano particolare impegno sotto l'aspetto relazionale

Al termine della valutazione ciascun dipendente otterrà un punteggio complessivo che darà diritto ad un'indennità giornaliera compresa fra € 1,00 e € 15,00 secondo le seguenti regole:

- se il punteggio complessivo è inferiore a 2 non verrà riconosciuta alcuna indennità
- se il punteggio complessivo è compreso fra 2 a 16 verrà riconosciuta un'indennità giornaliera pari a € 0,9375 per ogni punto.

Nell'ipotesi in cui la somma annualmente stanziata per finanziare questo istituto risultasse inferiore all'importo spettante applicando le regole sopra richiamate, quest'ultimo verrà proporzionalmente rideterminato in riduzione.

La determinazione dell'indennità giornaliera è effettuata a consuntivo. La liquidazione dell'indennità è effettuata in unica soluzione entro il mese di aprile.

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 14 finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

#### **Art. 8 - Risorse destinate al pagamento delle indennità di: turno, reperibilità**

Poiché non è intenzione dell'Amministrazione comunale attivare a breve turni non essendovi sufficiente personale per dar corso a detti moduli orari e di disponibilità, le parti concordano di disciplinare le indennità di turno e reperibilità successivamente nel caso vengano attivate.

Dal 2024 è attivato il servizio di reperibilità per l'ufficio anagrafe. La reperibilità è disciplinata dall'art. 24 del CCNL 21.05.2018 al quale si rimanda per la disciplina dell'istituto e le modalità di applicazione.

Le parti concordano che l'indennità giornaliera è stabilita a 13 euro ai sensi dell'art. 24, comma 4, del CCNL 21.05.2018.

Le risorse destinate al finanziamento della reperibilità nell'anno 2025 sono pari a **€ 100,00**

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 14 finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

#### **Art. 9 - Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità**

1. L'indennità disciplinata dall'art. 84 del CCNL 16.11.2022, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle aree Operatori, Operatori esperti, Istruttori, funzionari ed elevata qualificazione (EQ) che non risultino titolari di incarichi di EQ. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 97 del CCNL 16.11.2016 (indennità di funzione per il personale della polizia locale).

I provvedimenti di attribuzione sono adottati da ciascun Responsabile di settore, previo confronto con gli altri Responsabili e con il Segretario comunale in sede di conferenza dei responsabili o altra modalità formale.

Per ogni provvedimento di incarico, la pesatura è effettuata dal Segretario comunale attraverso un sistema numerico che declina i seguenti fattori di valutazione:

COMPLESSITA' DELLE RELAZIONI	COORDINAMENTO PERSONALE INTERNO		nessun dipendente	0	
			fino a 2 dipendenti	1	
			oltre 2 dipendenti	2	
	COORDINAMENTO PERSONALE ESTERNO		nessun personale	0	
			fino a 2 persone	1	
			oltre 2 persone	2	
	SISTEMA DELLE RELAZIONI	INTERNE	media	1	
			elevata	2	
			molto elevata	3	
		ESTERNE	media	1	
			elevata	2	
			molto elevata	3	
COMPLESSITA' ATTIVITA'	PROCEDIMENTI/AREE DI INTERVENTO	COMPLESSITA' PROCEDIMENTO	media	1	
			elevata	2	
			molto elevata	3	
		AREE DI INTERVENTO (solo per i Funzionari)	fino a 5	1	
			oltre 5	2	
SISTEMA DELLE RESPONSABILITA'	DELEGA DI FUNZIONI		presente	1	
			non presente	0	
	DELEGA DI FIRMA		non presente	0	
			fino a 5 atti	1	
			più di 5 atti	2	
	SPECIALIZZAZIONE RICHIESTA PER L'INCARICO		non presente	0	
			presente	1	
			media	1	
	RILEVANZA ESTERA/INTERNA DEGLI ATTI		elevata	2	
			molto elevata	3	

Il cumulo di più incarichi di natura diversa (esempio: incarico di natura gestionale e delega ad ufficiale dello stato civile) comporta il cumulo delle rispettive indennità.

La quantificazione delle indennità è determinata sulla base delle seguenti fasce:

fino a 7 punti	350,00 €
Da 7 a 10 punti	700,00 €
da 11 a 14 punti	1.000,00 €

da 15 a 18 punti	1.500,00 €
da 19 a 20 punti	2.000,00 €
da 21 a 22 punti (solo per i funzionari)	2.500,00 €

Nel caso le risorse destinate al finanziamento delle specifiche responsabilità non fossero sufficienti a corrispondere per intero gli importi risultati dall'operazione di quantificazione, detti importi saranno proporzionalmente ridotti fino a concorrenza della somma stanziata.

L'esito della graduazione delle specifiche responsabilità viene comunicato tempestivamente ai dipendenti interessati, alle RSU e alle organizzazioni sindacali.

La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata nel mese di aprile dell'anno successivo.

L'importo dell'indennità è decurtato 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. n. 112/2008. In applicazione del D. Lgs. n. 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al comma 7 non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità.

Per l'anno 2025 sono destinate risorse per un importo pari a **€ 5.570,00**.

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 14 finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

#### **Art. 10 - Indennità di servizio esterno per il personale della Polizia locale**

L'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022 viene erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.

Ai fini della corresponsione dell'indennità si stabilisce un importo giornaliero pari a **€ 2,00**.

L'indennità di servizio esterno è cumulabile con l'indennità di turno, con quella di cui all'art. 37 comma 1 lett. b) del CCNL 6.7.1995 e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile. Non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro di cui al precedente art. 6.

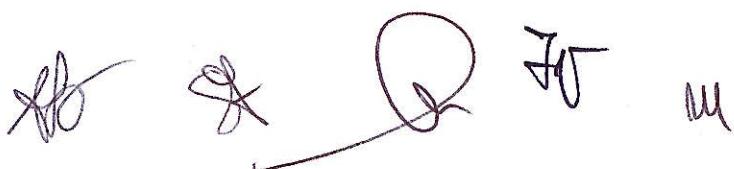
La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata trimestralmente.

All'indennità di servizio esterno per l'anno 2025 sono destinate **€ 900,00**.

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 14 finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

#### **Art. 11 - Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria**

- Il presente articolo disciplina le procedure per l'attribuzione dei "differenziali stipendiali" ai sensi dell'art. 14 del CCNL 16.11.2022. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali" si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art.52 comma 1-bis del D.Lgs. 165/2001.



2. Le progressioni economiche orizzontali sono finanziate permanentemente dalla parte stabile del fondo ed attribuite in modo selettivo ad un numero limitato di dipendenti che ne hanno diritto ed in coerenza con le risorse previste per la copertura delle stesse.
3. L'attribuzione della progressione economica orizzontale avrà decorrenza dal primo gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto l'accordo specifico che prevede l'attivazione dell'istituto.
4. Il personale interessato è quello titolare di contratto di lavoro a tempo indeterminato nella data di decorrenza della progressione.
5. I criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali in applicazione dei principi dettati dall'articolo 14 del CCNL 2022 sono i seguenti:
  - a) avere un'anzianità di servizio alla data di decorrenza della progressione di almeno 36 mesi nella posizione immediatamente precedente, con le seguenti precisazioni:
    - nel caso di dipendenti assunti con mobilità nel calcolo dell'anzianità si tiene conto anche degli anni maturati presso l'altra amministrazione;
    - nel caso di dipendenti assegnati ad altra amministrazione per esigenze diverse da quelle dell'amministrazione assegnante (c.d. comando volontario) il tempo di assegnazione non viene computato nel calcolo dell'anzianità;
    - ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;
    - non aver ricevuto procedimenti disciplinari conclusi con sanzione superiore alla multa negli ultimi 2 anni, con le seguenti precisazioni:
      - a. Nel caso in cui, alla data di presentazione delle domande, sia in corso un procedimento disciplinare, il dipendente viene ammesso con riserva e l'eventuale progressione sospesa fino alla conclusione del procedimento. Pertanto, si dovrà provvedere ad accantonare le somme dei "differenziali stipendiali" relativi alla progressione sospesa fino alla conclusione della procedura. In caso di esito favorevole al dipendente le somme accantonate verranno utilizzate per il pagamento dei differenziali arretrati e non corrisposti a far data dalla decorrenza della progressione. Nel caso di esito non favorevole per il dipendente le somme accantonate saranno applicate al fondo dell'anno successivo, tra le economie del fondo dell'anno precedente. Se il procedimento si conclude con l'irrogazione di una sanzione superiore alla multa il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.
      - b. Non può partecipare alla selezione il dipendente trasferito da altro ente per mobilità volontaria già ammesso con riserva nell'ente di provenienza se non sono passati almeno 36 mesi dall'avvio della procedura per cui è stata prevista l'ammissione con riserva.
6. La progressione economica è attribuita a coloro che abbiano conseguito il punteggio più alto in applicazione dei seguenti criteri:

- 1. Media delle ultime tre valutazioni annuali consecutive - punti 95 su 100**

La valutazione della performance ai fini delle progressioni orizzontali tiene conto della valutazione media delle ultime tre valutazioni individuali annuali consecutive o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, anche acquisibili dagli enti di provenienza nel caso di dipendenti assunti tramite mobilità volontaria, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità

Nel caso le schede annuali di valutazione non siano fra loro omogenee rispetto alla scala di valutazione, verranno riparametrate così da consentire il confronto.

La valutazione ai fini delle progressioni orizzontali è costituita dalla media aritmetica delle valutazioni annuali come sopra definite.

L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione minima pari al 70/100 ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni del citato triennio

**2. Esperienza professionale - punti 5 su 100**

Esperienza professionale maturata nella posizione economica attualmente ricoperta, a tempo indeterminato, pieno o parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto Funzioni Locali  
Un punto per ogni anno di esperienza professionale, fino ad un massimo di 20, per frazioni pari o superiori a metà anno si arrotonda all'unità.

**7. A parità di punteggio, al fine della determinazione della graduatoria e dell'attribuzione della progressione economica, si considera in ordine:**

- a) maggior numero di anni con il medesimo differenziale stipendiale/ categoria economica di inquadramento.
- b) in caso di ulteriore parità, maggiore anzianità complessiva di servizio a tempo indeterminato nell'Ente di appartenenza. Per il calcolo della anzianità valgono le precisazioni di cui al precedente comma 5.
- c) in caso di ulteriore parità, maggiore anzianità di servizio complessiva ed a tempo indeterminato nella Pubblica Amministrazione;
- d) in caso di ulteriore parità, l'età anagrafica del/la dipendente, attribuendo la progressione al/la dipendente più anziano/a di età

**8. La procedura si intende avviata, per tutti gli aventi diritti, con la sottoscrizione dell'accordo che destina i fondi al finanziamento della progressione tra aree, senza necessità di inoltro di specifica domanda da parte dei dipendenti.**

**9. L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione minima pari al 70/100 ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni individuali del citato triennio**

**10. Per l'anno 2025 sono stanziate risorse per dar corso a n. 1 progressione nell'Area degli Operatori esperti, n. 1 progressione nell'Area degli Istruttori e n. 2 progressioni nell'area dei Funzionari e della Elevata qualificazione (**€ 4.600,00**).**

**11. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 14 finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.**

**Art. 12 - Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale**

Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento. Le relative risorse confluiscono nel fondo risorse decentrate ai sensi dell'art. 79, comma 2, lett. a) del CCNL 16.11.2022.

Tali risorse sono distribuite secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge e dagli atti e regolamenti dell'ente che ad esse danno attuazione.

Nel 2025 sono previste risorse

- per lo svolgimento delle funzioni tecniche ai sensi dell'art. 45 del d. lgs. 36/2023 per € **30.000,00**.
- per attività di riscossione IMU e TARI ai sensi dell'art. 1, comma 1091, della L. 145/2018 nell'importo di € **5.000,00**.

#### **Art. 13 - Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo**

A valere sulle risorse aggiuntive di parte variabile viene destinato un importo pari a € **500,00** al finanziamento del progetto “Progetto disponibilità” inserito nel Piano esecutivo di gestione 2025-2027 approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 48 del 12.05.2025

#### **Art. 14 - Premi correlati alla performance**

Le risorse destinate alla performance sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli e pari a

**€ 31.066,93**

Una quota pari al 50% è erogata quale premio per la performance organizzativa e una quota pari al 50% è erogata quale premio per la performance individuale.

Ciascun dipendente dispone di un budget individuale calcolato ripartendo la somma destinata alla performance organizzativa e individuale fra i dipendenti in proporzione al tempo di lavoro, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa e degli assunti a tempo determinato con contratto di lavoro inferiore a sei mesi.

Nel calcolo del budget individuale si tiene, inoltre, conto delle assenze maturate in corso d'anno dal dipendente, che decurtano il budget in modo proporzionale al numero dei giorni di assenza.

Non sono considerate assenze dal servizio quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate ai commi 1 e 5 dell'art. 71 del D.L.112/08.

L'importo spettante viene erogato in base alle risultanze dell'applicazione della metodologia di valutazione adottata dall'ente e in funzione del punteggio ottenuto. La performance organizzativa è misurata dal raggiungimento degli obiettivi assegnati (siano essi obiettivi di gruppo che individuali), mentre la performance individuale è misurata dai comportamenti organizzativi.

L'effettiva erogazione delle risorse destinate alla produttività ed al miglioramento dei servizi avverrà a consuntivo entro il mese di aprile dell'anno successivo in applicazione dei seguenti criteri generali e della relativa procedura applicativa.

Prima di procedere all'effettiva erogazione delle risorse a ciascun dipendente viene decurtata una somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione del comma 1 dell'art.71 del D.L.112/08 con esclusione delle eccezioni espressamente indicate. L'importo di ogni giorno di assenza è calcolato in proporzione ai giorni di servizio da prestare nell'anno.

I risparmi derivanti dalle assenze costituiranno economie di bilancio per la quota derivante dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08.

Agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.

#### Art. 15 - Maggiorazione del premio individuale

Ad una numero limitato di dipendenti che conseguiranno le valutazioni più elevate sarà attribuito un premio individuale pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.<sup>4</sup>

La percentuale è fissata nel 3% con arrotondamento all'unità superiore.

In caso di parità verrà stilata una graduatoria tra i soli dipendenti a pari merito utilizzando la media della valutazione della performance individuale del triennio precedente all'anno di riferimento

In caso di ulteriore parità verrà stilata un'ulteriore graduatoria prendendo in esame le valutazioni della performance individuale dei dipendenti con pari valutazione dell'anno precedente all'ultimo preso in esame fino a riscontrare una valutazione diversa che permetta di stilare un'ultima definitiva graduatoria.

#### Art. 16 - Welfare integrativo

Per l'anno 2025 sono attivate le seguenti misure di welfare integrativo (art. 82 del CCNL 16.11.2022) Sono riconosciuti a ciascun dipendente, sia esso impiegato a tempo pieno o a tempo parziale, un buono welfare del valore pari a € 444,44. Il valore dei buoni è riproporzionato in relazione al periodo di servizio del dipendente nell'arco dell'anno.

Le risorse destinate al welfare integrativo ammontano a € 10.000,00

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 14 finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

#### Art. 17 - Quadro riassuntivo della ripartizione delle risorse per l'anno 2025

Il totale delle risorse destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività di cui al presente titolo risultano per l'anno 2025 ripartite secondo il seguente quadro riassuntivo:

Finalità del compenso	Risorse assegnate (€)
Progressioni orizzontali	4.600,00
Indennità di condizione di lavoro	2.500,00
Compenso per specifiche responsabilità (art. 84, CCNL 16.11.2022)	5.570,00
Indennità per servizio esterno (polizia locale)	900,00

<sup>4</sup> CCNL 21 maggio 2018 - Art. 69 Differenziazione del premio individuale - 2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.

Reperibilità	100,00
Incentivi per funzioni tecniche	30.000,00
Incentivi riscossioni IMU e TARI	5.000,00
Welfare integrativo	10.000,00
Premi correlati alla performance	31.066,93 (di cui 500,00 per progetto disponibilità)
<b>TOTALE</b>	<b>89.736,93</b>

#### **Art. 18 - Disposizione finale**

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salvo diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

Ponteranica, li dicembre 2025

**LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:**

**Presidente:** Alessandra Omboni 

**LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:**

**RSU:**

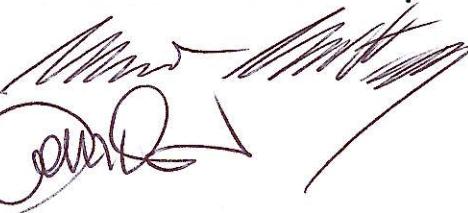
Barbara Scarpellini

Francesca Villa 

Serena Fustinoni 

**I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:**

CISL - FPS

Mattia Marasà 

CGIL - FP

Laura Vecchi 