

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI) Del personale dipendente della Comunità Montana dei Laghi Bergamaschi anno 2024

In data 17/12/2024 alle ore 9,45 presso la sede della Comunità Montana dei Laghi bergamaschi di Lovero (BG), ha avuto luogo l'incontro tra:

la delegazione di parte datoriale così composta:

Presidente	Vice Segretario	dott.ssa Elisabetta Elide Zenti	presente	
Componente	Responsabile dell'area	Servizi sociali ambito alto Sebino	dott. Gabriele Bondioni	presente

la delegazione sindacale così composta:

OO.SS. Territoriale	CGIL FP	rappresentata da Dell'Anna Eleonora	presente
OO.SS. Territoriale	UIL FPL	rappresentata da Montanino Antonio	assente
OO.SS. Territoriale	CISL FP	rappresentata da D'Aniello Fabio	presente
R.S.U.	Valetti Luca		presente
R.S.U.	Vezzoli Silvia		presente
R.S.U.	Zanoli Bianca Maria		presente

Visto il parere favorevole del revisore dei conti acquisito al protocollo n. 21394 del 09/12/2024.

Vista la deliberazione della giunta esecutiva n. 182 del 09/12/2024 che autorizza la sottoscrizione finale del presente CCI per l'anno 2024

Al termine della riunione le parti sottoscrivono il presente contratto collettivo integrativo (di seguito CCI) per l'anno 2024.

Per la delegazione di parte datoriale:	Per la delegazione sindacale:
Presidente	OO.SS. CISL – FP
f.to Elisabetta Elide Zenti	f.to Fabio D'Aniello _____
	OO.SS. CGIL – FP
	f.to Eleonora Dell'Anna _____
	OO.SS. UIL - FPL
	Antonio Montanino assente
Componente	R.S.U. Aziendale
f.to Gabriele Bondioni	f.to Luca Valetti _____
	R.S.U. Aziendale
	f.to Bianca Maria Zanoli _____
	R.S.U. Aziendale
	f.to Silvia Vezzoli _____

SOMMARIO

Sommario

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI.....	3
CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI.....	3
<i>Art. 1 Quadro normativo e contrattuale.....</i>	3
<i>Art. 2 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria.....</i>	3
TITOLO II RELAZIONI SINDACALI.....	4
CAPO I SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI.....	4
<i>Art. 3 Verifiche dell'attuazione del contratto.....</i>	4
<i>Art. 4 Interpretazione autentica dei contratti integrativi.....</i>	4
TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE.....	4
CAPO I NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE.....	4
<i>Art. 5 Progressioni economiche all'interno delle aree.....</i>	4
CAPO II INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE.....	8
<i>Art. 6 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ.....</i>	8
TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO.....	10
CAPO I ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO.....	10
<i>Art. 7 Reperibilità.....</i>	10
<i>Art. 8 Disciplina del lavoro straordinario.....</i>	11
TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE.....	12
CAPO I RISORSE E PREMIALITÀ.....	12
<i>Art. 9 Quantificazione delle risorse.....</i>	12
<i>Art. 10 Strumenti di premialità.....</i>	12
<i>Art. 11 Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie.....</i>	13
CAPO II PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE.....	15
<i>Art. 12 Premio correlato alla performance organizzativa e individuale.....</i>	15
<i>Art. 13 Indennità condizioni di lavoro.....</i>	18
<i>Art. 14 Indennità per specifiche responsabilità.....</i>	20
CAPO III ALTRI COMPENSI, INCENTIVI E BENEFIT.....	22
<i>Art. 15 Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.....</i>	22
TITOLO VI DISPOSIZIONI FINALI.....	23
<i>Art. 16 Salute e sicurezza sul lavoro.....</i>	23
<i>Art. 17 Innovazioni tecnologiche.....</i>	24
<i>Art. 18 Riepilogo utilizzo delle risorse decentrate.....</i>	24
<i>Art. 19 Disposizioni finali.....</i>	25

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) 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;
 - c) 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;
 - d) Il D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
 - e) 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.

Art. 2

Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto integrativo si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato e 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. Il presente CCI ha vigenza per l'anno 2024.
3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, da parte del Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, debba avvenire, escluse le cause di forza maggiore, entro 90 giorni dall'approvazione del Bilancio di Previsione e comunque entro il primo quadrimestre dell'anno, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione.
4. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

5. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
6. Il presente CCI sostituisce nei tempi qui definiti ogni precedente accordo sottoscritto in data antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso.

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

Capo I Sistema delle relazioni sindacali

Art. 3 Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 Interpretazione autentica dei contratti integrativi

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

TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Capo I Nuovo sistema di classificazione

Art. 5 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

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);

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 concordano le seguenti modalità per la definizione delle procedure selettive.

A) Quantificazione delle risorse

- a) Le risorse destinate annualmente ai differenziali stipendiali ammontano a € 3.100,00, fatta salva la possibilità di revisione ai sensi dell'art. 2, comma 3, del presente contratto². 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 dei differenziali stipendiali attribuibili nell'anno 2024 per ciascuna Area contrattuale è definito nella seguente tabella³:

Tabella A CCNL 16.11.2022

AREA	Misura annua lorda differenziale stipendiale	N. massimo differenziali stipendiali per ogni dipendente	N. differenziali attribuibili	Risorse necessarie
Funzionari ed elevata qualificazione	€ 1.600,00	6	1	€ 1.600,00
Istruttori	€ 750,00	5	2	€ 1.500,00
operatori esperti	€ 650,00	5	0	€ 0,00
TOTALE				€ 3.100,00

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:

- a) negli ultimi 3 anni non hanno beneficiato di alcuna progressione economica; per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.
- b) non sono stati sottoposti, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione, a procedimenti disciplinari che si sono 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

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 complessivamente.

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:

Tabella Criteri di valutazione per le progressioni economiche all'interno dell'area				
Area	Valutazione della performance individuale del triennio precedente (non inferiore a 40)	Esperienza professionale (non superiore a 40)	Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi	Totale massimo
Operatori esperti	70	30	==	100
Istruttori	70	20	10	100
Funzionari E.Q.	80	10	10	100

I criteri specifici di valutazione utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della progressione all'interno dell'Area di appartenenza sono i seguenti:

I. Valutazione della performance del triennio precedente

Si intende la media delle ultime tre valutazioni annuali della performance individuale 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 secondo la seguente formula:

$$\text{Punteggio} = (\text{punteggio max per Area contrattuale}) \times (\text{valutazione media del triennio del dipendente}) / (\text{valutazione media del triennio più elevata tra i candidati ammessi all'interno della stessa Area}).$$

II. Esperienza professionale

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 dicembre dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto, con esclusione dell'anzianità necessaria per accedere alla selezione (3 anni secondo quanto stabilito al comma 3, punto B), lettera a) del presente articolo).

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

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

III. Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi

Le competenze professionali acquisite sono:

a) quelle certificate a seguito di percorsi formativi presso scuole, enti e istituti formativi riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano;

- b) i titoli e le abilitazioni professionali conseguite fino alla data di decorrenza dell'attribuzione economica e giuridica della progressione, purché attinenti alle attività e funzioni dell'Ente;
- c) la frequenza certificata dal soggetto formatore a corsi di formazione o aggiornamento professionale nel triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto.

Ai titoli e alle abilitazioni professionali vengono attribuiti i punteggi come di seguito specificati distinti per Area contrattuale di appartenenza; per ciascuna tipologia di titolo, se ne può considerare solo uno e il possesso di ulteriori sarà valutato nell'ambito dell'ultima tipologia "Ulteriori titoli" se in essa ricompresi.

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

Non sono valutabili i corsi per la formazione obbligatoria (es. corsi per mantenimento iscrizione in albi/ordini, prevenzione della corruzione, sicurezza luoghi di lavoro).

Non sono valutabili i titoli necessari, a normativa vigente, per l'accesso mediante concorso.

AREA ISTRUTTORI	
Titolo di accesso: diploma di scuola secondaria superiore	
Titolo	Punti max 10
Laurea triennale	2
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	3
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0,2 ogni 6 ore frequentate, entro il limite di 3 punti

AREA FUNZIONARI E.Q.	
Titolo di accesso: laurea triennale	
Titolo	Punti max 10
Laurea specialistica - Laurea Magistrale o vecchio ordinamento.	3
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Ulteriore titolo di laurea o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0,2 ogni 6 ore frequentate, entro il limite di 3 punti

IV. Formazione della graduatoria e criteri di priorità

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi dei precedenti punti I. - II. per operatori esperti e I. - II. e III. per Istruttori e Funzionari EQ.

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.

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) maggiore anzianità di servizio nell'Ente;
- d) maggiore età anagrafica.

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

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono riassegnati al fondo delle risorse decentrate dell'anno successivo e costituiscono una risorsa variabile del fondo non soggetta al limite 2016.

Capo II

Incarichi di Elevata Qualificazione

Art. 6

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ

(art. 7, comma 4, lett. j), u), v) – art. 17 CCNL)⁴

1. Ai sensi del CCNL 21.05.2018 art. 13 "Area delle posizioni organizzative" e art. 14 "Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative, la Giunta Esecutiva con propria deliberazione n. 76 del 20.05.2019 ha approvato il Regolamento per la disciplina delle posizioni organizzative inerente ai criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi e ai criteri per la graduazione delle posizioni organizzative.
2. Nel contratto collettivo nazionale sottoscritto il 16.11.2022 la disciplina degli incarichi di elevata qualificazione e il conferimento o la revoca di detti incarichi è normata dagli artt. 16 e 18;
3. La graduazione relativa alla pesatura delle aree di posizione organizzativa viene aggiornata qualora si verificano variazioni nell'attribuzione di funzioni e adempimenti e aumenti o diminuzioni di personale assegnato all'area.
4. In applicazione dell'art. 17, commi da 1 a 6, del CCNL Funzioni Locali 16.11.2022 le risorse destinate all'erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato dei Funzionari EQ sono determinate per l'anno 2024 in un importo pari a € 67.516,45 corrispondente a quanto stanziato a tal fine nell'anno 2017, come determinato con deliberazione di giunta esecutiva n. 20 del 30.01.2024 "Approvazione Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024/2026".
5. Le risorse di cui al comma 1, decurtate da quelle destinate alla retribuzione di risultato, sono assegnate a ciascun dipendente titolare di posizione organizzativa sulla base dell'avvenuta pesatura delle singole posizioni organizzative a seguito dell'esperimento delle procedure di confronto di cui all'art. 5 del CCNL Funzioni Locali 16.11.2022, tenuto conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e della durata dell'incarico.

4

j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20 comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) del presente CCNL e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;

u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del presente CCNL attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle elevate qualificazioni, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79;

v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;

6. Del complesso delle risorse destinate al finanziamento delle posizioni organizzative, di cui al precedente comma, una somma pari al 25% (non inferiore al 15%) è destinata alla remunerazione della retribuzione di risultato dei Funzionari EQ, pari a € 13.503,29.
7. L'importo destinato alla retribuzione di risultato sarà erogato, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente per le EQ, approvato con deliberazione di giunta esecutiva n. 20 del 30.01.2024, da un minimo del 50% ad un massimo del 100%, come si evince dalla seguente tabella:

Tabella per la valutazione dei responsabili di area ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato⁵

n. scheda	Scheda di valutazione	Punteggio massimo	Punteggio assegnato
1	Impegno e qualità prestazioni individuali	40	
2	Conseguimento degli obiettivi assegnati dal PEG	50	
	Totale punti	90	

Punteggio riportato nella scheda	% Retribuzione di risultato
Fino a punti 40	50%
Da punti 41 a punti 60	60%
Oltre 60 punti	70%

Come disposto dalla giunta esecutiva con proprio atto n. 176 del 27.11.2024, ai sensi dell'art. 4 bis, comma 2, del D.L. n. 13/2023, convertito in Legge n. 41/2023, sono assegnati ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali, nonché ai dirigenti apicali delle rispettive strutture, specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni, che saranno valutati ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato.

Il risultato della scheda di valutazione predisposta ed approvata con deliberazione di giunta esecutiva n. 20 del 30.01.2024 ha un peso del 70% ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato, mentre il rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni ha un peso del 30%. La verifica del raggiungimento degli obiettivi relativi al rispetto dei tempi di pagamento è effettuata dal competente organo di controllo di regolarità amministrativa e contabile sulla base degli indicatori elaborati mediante la piattaforma elettronica per la gestione telematica del rilascio delle certificazioni.

Parametro tempi medi di pagamento	% Retribuzione di risultato
Inferiore o uguale a 30 giorni	30%
Superiore a 30 giorni	0%

⁵ Estratto del Piano della performance 2024 approvato con deliberazione di giunta esecutiva n. 20 del 30.01.2024 – Metodologia per la valutazione dei responsabili di area anno 2024.

Per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL 16.11.2022 (in caso esercizio delle funzioni di responsabile in attesa del conferimento dell'incarico ad un nuovo titolare), al dipendente già titolare di incarico di EQ, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un'ulteriore quota stabilita dall'Ente del 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di E.Q. oggetto dell'incarico *ad interim*, rapportato alla durata dell'incarico. Le risorse per finanziare il compenso dell'incarico ad interim vanno reperite dall'economia derivante dalla mancata erogazione dell'indennità di posizione vacante.

TITOLO IV

RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I

Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 7

Reperibilità

(art. 7 comma 4 lett. i), k) CCNL)⁶

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente.
2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza annuale, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL 21.05.2018.
3. L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 24 del CCNL del 21.05.2018 e richiamato il verbale di delegazione trattante del giorno 03.02.2022, è:
 - a) corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;
 - b) il dipendente individuato, n. 1 inquadrato nell'area degli istruttori, è assegnato all'area agricoltura e gestione del territorio;
 - c) l'indennità di reperibilità è quantificata in € 13,00 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 26,00) in caso di reperibilità cadente in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
 - d) la reperibilità non può essere superiore a 12 periodi al mese per dipendente, di cui n. 6 periodi al mese per dipendente come previsto dall'art. 24, comma 3, del CCNL FL 2016/2018, e n. 6 periodi al mese per dipendente a seguito di accordo in contrattazione decentrata come previsto dall'art. 24, comma 4, del CCNL FL 2016/2018;
 - e) se il servizio è frazionato, comunque non in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
 - f) qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque nella giornata di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto a un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
 - g) non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;

⁶ i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018;

k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;

- h) non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo tranne che per quelle ricadenti nel giorno di riposo settimanale.
4. Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti. In caso di assenza dal servizio, l'indennità per reperibilità non viene corrisposta.
5. Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente.
6. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità viene effettuata a consuntivo nel mese di luglio, nel limite delle risorse disponibili.
7. Le risorse destinate al pagamento della relativa indennità sono le seguenti:

Servizi per cui è stata istituita la reperibilità	n. addetti	Somma annua prevista €
Servizio AIB	1	1.500,00

8. Tale importo complessivo pari ad € 1.500,00, è finanziato da risorse stabili del fondo.
9. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate all'articolo 12 e finalizzate a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi (performance individuale e organizzativa).

Art. 8 Disciplina del lavoro straordinario

(art. 7 comma 4 lett. o), r), s) – art. 32 – art. 33 – art.29 CCNL)⁷

1. In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettere o), r) e s) e degli artt. 32 e 33 e del CCNL 16.11. 2022, le parti concordano che:
- a) Le parti prendono atto che per l'anno 2024 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in € 3.600,00.
 - b) Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali, impreviste e imprevedibili, e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.
 - c) Vengono considerate tali le prestazioni che raggiungono almeno 30 minuti continuativi, a condizione che siano state regolarmente e preventivamente autorizzate dai rispettivi responsabili di area a seguito di apposita richiesta.
 - d) Si ribadisce che l'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa autorizzazione del responsabile di area competente o del direttore e dovrà essere debitamente motivata.
 - e) Le prestazioni di lavoro straordinario non possono eccedere le 50 ore annue, salvo particolari e comprovate esigenze di servizio. Non possono essere effettuate mensilmente, ovvero non possono residuare al termine di ciascun mese più di 15 ore di lavoro accumulate oltre il normale orario, salvo per esigenze di servizio e specifica motivazione del dipendente.

7

- o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art.33 del presente CCNL (Banca delle ore);
- r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29, comma 2 del presente CCNL;
- s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 29 comma 2 (Orario di lavoro) del presente CCNL;

- f) A domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere recuperato ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti.
- g) L'erogazione dei compensi relativi al lavoro straordinario viene effettuata a consuntivo entro il mese di luglio, nel limite delle risorse disponibili.
- h) Gli eventuali risparmi accertati a consuntivo derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 01.04.1999 confluiscono nel fondo salario accessorio dell'anno successivo, ai sensi dell'art. 80, comma 2, lett. d) del CCNL 16.11.2022.

TITOLO V

TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

CAPO I

Risorse e Premialità

Art. 9

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. In applicazione del CCNL 2019-2021, la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata seguendo gli indirizzi della deliberazione di giunta esecutiva n. 176 del 27.11.2024 che ha formulato gli indirizzi alla delegazione di parte datoriale, quantificando le risorse variabili che andranno a integrare il fondo e correlandole agli obiettivi ritenuti rilevanti e significativi. Le risorse disponibili per l'anno 2024, 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 € 117.093,94.
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 risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 79, comma 2, lettera c) CCNL 16.11.2022 sono state stanziare come da decreto di costituzione del fondo per l'anno 2024, sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa; in tale ambito sono ricomprese le risorse già previste all'art. 98, comma 1 lettera c), del CCNL 16.11.2022.
5. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse di cui all'art. 21, comma 4, del presente contratto integrativo.

Art. 10

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 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 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, finanziati con risorse stabili (art. 14 CCNL 16.11.2022);
- k) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2, CCNL 16.11.2022.

Art. 11

Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

(art. 7 comma 4, lett a) CCNL)⁸

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.
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 convergono 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 e 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

⁸ 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;

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 esecutiva 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 2024, in conformità agli indirizzi forniti dalla Giunta esecutiva con deliberazione n. 176 del 27.11.2024, le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, quantificate in € 61.772,45 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 16.11.2022,⁹ sono ripartite come di seguito specificato:

Strumenti di premialità Art. 80	Riferimento criteri articolo CCI	Importo in Euro
a) premi correlati alla performance organizzativa (40%)	art. 12	7.261,31
b) premi correlati alla performance individuale e differenziazione del premio individuale di cui all'art. 81 CCNL 16.11.2022 (60%)	art. 12	10.891,97
c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis CCNL 21.05.2018	art. 13	400,00
d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;	art. 7	1.500,00
e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) CCNL 16.11.2022	art. 14	6.600,00

⁹ 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.”

f) indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 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	art. 15	32.019,17
j) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili	art. 5	3.100,00
k) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2, CCNL 16.11.2022	/	/
Totale		61.772,45

CAPO II

Performance organizzativa e individuale

Art. 12

Premio correlato alla performance organizzativa e individuale

(art. 7 comma 4, lett. b) ae) CCNL, art. 81 CCNL)¹⁰

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 esecutiva, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento.
2. Le risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale rappresentano ciò che residua delle risorse costituenti il fondo delle risorse decentrate del CCNL 16.11.2022, a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto e alle progressioni orizzontali storiche, e di quanto destinato ai trattamenti economici accessori di cui al comma 2 lettere c), d), e), g) e j) dell'art. 80 del CCNL 16.11.2022, pari ad € 18.153,28.
3. Le risorse destinate ai premi correlati alla performance costituiscono la parte prevalente del complesso risorse variabili del fondo per il salario accessorio.
4. Almeno il 30% delle citate risorse variabili del fondo per il salario accessorio è destinato alla performance individuale.
5. Preso atto dei primi quattro commi, si individuano di seguito i criteri di ripartizione delle risorse per la performance.

¹⁰ 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;

6. Ai fini della determinazione del valore medio pro capite di cui all'art. 81 del CCNL 16.11.2022 si conviene di assegnare alla performance individuale il 60% delle risorse complessive di cui al presente articolo.
7. Le risorse vengono poi suddivise per il numero complessivo dei dipendenti in servizio nell'anno di competenza del presente CCI con esclusione dei titolari di posizione organizzativa. Tale numero è quello medio esistente nello stesso anno considerando il personale a tempo parziale come unità intera. Il risultato della divisione rappresenta il valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale di cui al comma 2 dell'art. 81 del CCNL 16.11.2022.
8. Ad una percentuale del 3% dei dipendenti in servizio, con arrotondamento all'unità superiore, è attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale come indicato al comma precedente.
9. Tale maggiorazione del premio destinato alla performance individuale è attribuita secondo l'ordine di una graduatoria fra tutti i dipendenti dell'Ente stilata in base ai seguenti criteri:
 - a) valutazione della sola performance individuale per l'anno di riferimento;
 - b) 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;
 - c) 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.
10. Il budget della performance organizzativa viene suddiviso per ciascuna area secondo i seguenti criteri:
 - a) il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, è suddiviso per categoria. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e delle previsioni occupazionali dell'anno che sono calcolate per i mesi di prevedibile servizio;
 - b) il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria è moltiplicato per il parametro di riferimento: B=135, C=145, D=155. I risultati ottenuti per ogni categoria e parametro di riferimento sono sommati.
 - c) le risorse complessivamente destinate alle performance organizzativa sono divise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario;
 - d) tale importo unitario è, infine, moltiplicato per il risultato dei precedenti punti a) e b) applicato al personale appartenente ad ogni area, in tal modo si ottiene il budget di risorse assegnato a ciascuna area.
11. Le risorse per compensare la performance organizzativa di ciascuna area e la valutazione delle prestazioni individuali sono ripartite tra il relativo personale in funzione del raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati.

Si ricorda che in applicazione dell'art. 5 del D. Lgs. 150/2009, che costituisce norma di principio per gli enti locali, gli obiettivi devono essere:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- c) tali da determinare un miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;

g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

I dipendenti, pertanto, devono conoscere prima gli obiettivi sui quali saranno valutati, gli obiettivi del settore devono essere proporzionati alle risorse umane, finanziarie, strumentali disponibili, inoltre, devono riferirsi al complesso dell'attività assegnata a ciascun dipendente.

12. Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è verificato dall'apposito Nucleo di Valutazione in applicazione del sistema di valutazione vigente nell'ente.

13. Alla performance organizzativa è destinato il 40% delle risorse di cui al presente articolo secondo le seguenti modalità:

a) la valutazione del raggiungimento degli obiettivi, secondo gli aggiustamenti previsti in corso d'anno attraverso le eventuali modifiche apportate agli strumenti di programmazione gestionale e finanziaria dell'ente (in primo luogo PEG) è effettuata dall'apposito Nucleo di Valutazione.

b) la percentuale di raggiungimento degli obiettivi determina, a livello di area, la percentuale di erogazione delle risorse destinate nell'anno alla performance organizzativa ed è legata al raggiungimento degli obiettivi di PEG e al risultato del Direttore/Posizione organizzativa. Nel caso non venisse raggiunto almeno l'80% degli obiettivi, il budget verrà ridotto in percentuale pari alla riduzione dell'indennità di risultato del Direttore/Posizione organizzativa.

c) entro il mese di luglio dell'anno successivo si procederà alla liquidazione degli importi dovuti.

All'interno di ciascuna area il budget verrà distribuito tra il personale utilizzando la seguente formula:

$$M = Z/X * x$$

dove

a = Punteggio scheda di valutazione

y = ore effettive di presenza

b = parametro individuale

$$x = a * y * b$$

X = somma degli x individuali

Z = Budget area

M = Quota individuale

14. Il budget per la performance individuale è erogato in base alla valutazione dei comportamenti professionali attesi effettuata dal direttore/segretario in collaborazione con il Responsabile di Area compilando le relative schede finali di valutazione secondo le seguenti modalità e procedure:

a) le schede di valutazione individuale devono essere redatte in contraddittorio con il dipendente;

b) a seguito della valutazione il dipendente può chiedere un ulteriore incontro di conciliazione con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale aziendale qualora ritenga che la valutazione espressa non corrisponda all'effettivo comportamento professionale atteso;

c) l'erogazione del compenso individuale relativo alla quota per la valutazione dei comportamenti professionali attesi (performance individuale) avviene entro il mese di luglio dell'anno successivo utilizzando la valutazione della scheda finale;

d) il budget complessivo verrà distribuito tra il personale utilizzando la seguente formula:

$$I = B/T * t$$

dove

a = Punteggio scheda di valutazione

d = giornate di presenza effettiva (vengono calcolate: infortunio sul lavoro, malattia a causa di servizio, maternità obbligatoria, permessi sindacali, ferie e riposi compensativi, permessi art. 41 CCNL 16.11.2022)

c = rapporto di lavoro (ore settimanali/36)

b = parametro individuale

$t = a \cdot b \cdot c \cdot d$

T= somma dei t individuali

B = Budget performance individuale

I = Quota individuale

15. Prima di procedere all'effettiva erogazione di tali risorse a ciascun dipendente viene decurtata l'eventuale 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.

16. Per espressa previsione di legge i risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1 del D.L. 112/2008 rappresentano economie di bilancio.

17. La scheda di valutazione individuale tiene conto, nel valutare la performance del dipendente, anche delle assenze che per diverse cause lo stesso dipendente ha avuto nel corso dell'anno per determinare l'effettiva partecipazione al positivo risultato dell'attività lavorativa dell'area. Per tali finalità non sono considerati assenza i periodi di: astensione obbligatoria o anticipata e/o posticipata per maternità, infortunio sul lavoro, malattia contratta a causa di servizio, tutti i permessi retribuiti a qualsiasi titolo, ferie, riposi compensativi ed eventuali recuperi di prestazioni straordinarie.

18. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché 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 rapportando il punteggio individuale.

19. L'effettiva erogazione delle risorse per i premi correlati alla performance avverrà a consuntivo entro il mese di luglio dell'anno successivo.

Art. 13

Indennità condizioni di lavoro

(art. 70-bis CCNL 21.05.2018, art. 7 comma 4, lett. d) CCNL)¹¹

1. Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità per particolari posizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis e in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21.05.2018 e all'art. 84-bis del CCNL 16.11.2022, costituiscono una quota del fondo delle risorse decentrate come individuato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto e alle progressioni orizzontali storiche. Tale quota è pari ad € 400,00.
2. L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi (pertanto, pericolose o dannose per la salute) o implicanti il maneggio di valori.
3. Il personale interessato è individuato da atti della giunta esecutiva: economo della Comunità Montana e agente contabile interno, inseriti nell'area Finanziaria e Affari Generali (n. 2 area degli istruttori ex cat. C).
4. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:
 - a) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici favorevoli;

11 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;

- b) disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività di front-office con esposizione al rapporto con il pubblico per almeno 3 ore al giorno;
 - c) estrema difficoltà nella programmazione dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività anche in orari notturni;
 - d) prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività caratterizzate 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 necessità per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità;
 - e) disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività con utenza problematica in condizioni di disagio sociale e con scarsa conoscenza della lingua italiana.
5. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di rischio:
- a) Utilizzo di materiali, mezzi, attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni;
 - b) Attività che, per gravosità e intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.
6. L'indennità è rapportata alle giornate di effettivo svolgimento delle attività disagiate, soggette a rischio e che comportano maneggio valori.
7. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione delle presenze, e viene effettuata a consuntivo nel mese di luglio, nel limite delle risorse disponibili.
8. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: € 1,00 – € 7,00 ed è a carico del fondo per le risorse decentrate.
9. L'indennità di cui al presente articolo è stabilita come segue:
- a) Personale esposto a rischio € 3,00 / giorno;
 - b) Personale esposto a disagio € 2,00 / giorno;
 - c) Personale con funzioni di agente contabile:
 - c1) media mensile dei valori di cassa maneggiati fino a € 100,00 - € 1,00 / giorno;
 - c2) media mensile dei valori di cassa maneggiati compresi tra € 101,00 ed € 1.000,00 - € 1,50 / giorno;
 - c3) media mensile dei valori di cassa maneggiati superiore a € 1.000,00 - € 2,00 / giorno.
- Qualora al personale competa l'indennità di cui alle lettere a) e b) € 5,00 / giorno.
 - Qualora al personale competa l'indennità di cui alle lettere a), b) e c1) € 6,00 / giorno.
 - Qualora al personale competa l'indennità di cui alle lettere a), b) e c2) € 6,50 / giorno.
 - Qualora al personale competa l'indennità di cui alle lettere a), b) e c3) € 7,00 / giorno.
10. Con deliberazione della giunta esecutiva n. 28 del 28.02.2022 è stato approvato il Regolamento in materia di prestazione dell'attività lavorativa in modalità di lavoro agile o smart working per i dipendenti della Comunità Montana dei Laghi Bergamaschi. Si precisa che ai fini della corresponsione dell'indennità di condizioni di lavoro saranno escluse dal computo le giornate lavorative nelle quali la prestazione è avvenuta in modalità smart working o lavoro agile. Qualora il dipendente sia stato presente sul luogo di lavoro per una durata corrispondente almeno alla metà dell'orario giornaliero previsto sarà riconosciuta l'indennità di cui al presente articolo.
11. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 CCNL 16.11.2022.
12. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate all'articolo 12 e finalizzate a incentivare la produttività e 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. 14 **Indennità per specifiche responsabilità**

(art. 7, comma 4, lett. f) – art. 84 CCNL)¹²

1. Al finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. f) del CCNL 16.11.2022, una quota del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto e alle progressioni orizzontali storiche. Tale quota è pari ad € 6.600,00.

2. L'indennità disciplinata dall'art. 84, comma 1, del CCNL 16.11.2022, determinata su base annua, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale inquadrato nell'area degli operatori esperti ex categoria B, nell'area degli istruttori ex categoria C e dell'area dei funzionari e EQ ex categoria D che non risulti incaricato di posizione organizzativa. Si stabilisce, nel rispetto del disposto dell'art. 84, comma 1, del CCNL 16.11.2022, di riconoscere ai dipendenti nominati responsabili di procedimento ai sensi dell'art. 5 della Legge n. 241/1990, un'indennità da un minimo di € 500,00 a un massimo di € 3.000,00. Per l'attribuzione delle risorse economiche al singolo responsabile di procedimento sono utilizzati i seguenti criteri:

1)	Grado di autonomia operativa e rilevanza esterna e /o interna degli atti assunti	max	15 punti
2)	Complessità dell'attività	max	15 punti
3)	Responsabilità gestionale	max	15 punti
	Punteggio	max	45 punti

In via esemplificativa i criteri sono meglio esplicitati come segue:

- a) Il grado di autonomia operativa è valutato in relazione ai procedimenti assegnati: l'autonomia è massima se il dipendente è incaricato di svolgere un intero procedimento amministrativo fino all'assunzione del provvedimento finale e via via decrescente se il dipendente si occupa solo di una parte del procedimento;
- b) La complessità dell'attività dipende dal numero di procedimenti assegnati, dalla complessità dei singoli procedimenti, dall'eventuale attribuzione di responsabilità di singoli progetti;
- c) La Responsabilità gestionale dipende dalla quantità di risorse umane, strumentali e finanziarie coordinate.

In base al punteggio ottenuto dal responsabile del procedimento, l'importo della corrispondente indennità per specifiche responsabilità viene determinato come segue:

¹² f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del presente CCNL

	Punteggio	Importo indennità
Fascia A	Fino a 10 punti	€ 500,00
Fascia B	Da 11 a 25 punti	€ 500,00 < x <= € 1.500,00 In misura proporzionale secondo la formula sotto riportata
Fascia C	Da 26 a 40 punti	€ 1.500,00 < x <= € 2.800,00 In misura proporzionale secondo la formula sotto riportata
Fascia D	Da 41 a 45 punti	€ 3.000,00

Formula applicata per la determinazione dell'importo dell'indennità in misura proporzionale per la fascia B e per la fascia C:

FASCIA B:

punteggio da 11 a 25, n. step 15 – valore singolo step 1

importo da € 500,00 a € 1.500,00, n. step 15 valore singolo step (1.000,00/15) = € 66,67

importo indennità: € 500,00 + (punteggio ottenuto – 10) x valore singolo step

FASCIA C:

punteggio da 26 a 40, n. step 15 – valore singolo step 1

importo da € 1.500,00 a € 2.800,00, n. step 15 valore singolo step (1.300,00/15) = € 86,67

importo indennità: € 1.500,00 + (punteggio ottenuto – 25) x valore singolo step

3. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.

4. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.

5. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.

6. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.

7. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata nel mese di luglio.

8. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate all'articolo 12 e finalizzati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi con esclusione di quelli 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).

9. Il personale interessato è individuato da decreti del direttore. Tali dipendenti sono inseriti nell'area Finanziaria e Affari Generali (n. 2 istruttori ex cat. C) e nell'area Agricoltura e Gestione del Territorio (n. 1 istruttore ex cat. C).

CAPO III

Altri compensi, incentivi e benefit

Art. 15

Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

(art. 7 comma 4, lett. g) – art. 80 comma 2 lettera g) CCNL)¹³

1. Al finanziamento degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. g), del CCNL 16.11.2022, è destinata una quota del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto e alle progressioni orizzontali storiche, per un importo pari ad € 32.019,17.
2. L'art. 2, comma 3 del D.Lgs 165/01 dispone che: *“L'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi e salvo i casi previsti dai commi 3-ter e 3-quater dell'articolo 40 e le ipotesi di tutela delle retribuzioni di cui all'articolo 47-bis, o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali.”* E' quindi necessario, per evitare l'effetto disapplicativo sopra indicato, che le risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge vengano indicate nel fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività in applicazione dell'art. 80, comma 2, lett. g) del CCNL del 16.11.2022 per gli importi preventivati.
3. Le risorse destinate alla corresponsione degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge che si ritiene di dover preventivamente finanziare con il presente CCI per l'anno corrente sono le seguenti:
 - a) risorse destinate all'attuazione all'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023 per un importo totale di € 32.019,17;
 - b) risorse destinate all'attuazione dell'art.12 del D.L 437/96 per un importo totale di € 0;
 - c) risorse destinate a compensare l'attività di rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT per un importo totale di € 0;
 - d) risorse destinate all'attuazione dell'art. 32, comma 40, della legge 326/03 (attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria) per un importo totale di € 0.
4. Per la disciplina dei criteri di erogazione dei relativi compensi e dell'accordo di cui all'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023 si rinvia al regolamento per la corresponsione degli incentivi per le funzioni tecniche approvato con deliberazione di Giunta Esecutiva n. 207 del 28.12.2023.
5. Richiamata, inoltre, la deliberazione di giunta esecutiva n. 176 del 27.11.2024 con la quale l'amministrazione ha fornito indicazioni al fine di definire modalità e criteri di attribuzione degli incentivi per le funzioni tecniche svolte dal personale dipendente che garantiscano una distribuzione equa del fondo incentivante in parola fra tutti i soggetti coinvolti nell'intera procedura di gara.
6. Ritenuto, pertanto, al fine della corresponsione degli incentivi per le funzioni tecniche, di considerare tutti i dipendenti che svolgono attività di supporto all'ufficio che si occupa delle procedure di gara, anche se appartenenti ad altre aree organizzative all'interno dell'ente, con profilo amministrativo, tecnico o contabile, che in ragione della tipologia di gara possono essere coinvolti nell'ambito del gruppo di lavoro, ovvero che comunque svolgono funzioni amministrative e/o contabili.
7. Le risorse di cui al presente articolo non erogate perché non dovute, in deroga al disposto all'art. 80, comma 2, lett. g) del CCNL del 16.11.2022, sono considerate economie di bilancio.

¹³ g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;

8. Nel caso in cui l'applicazione di tali specifiche disposizioni comporti l'erogazione di importi superiori a quelli previsti dal presente articolo essi verranno debitamente integrati nel fondo di cui all'art. 79 comma 2 lettera a) del CCNL 16.11.2022 attingendo alle relative risorse previste dalle disponibilità di bilancio.

TITOLO VI

Disposizioni Finali

Art. 16

Salute e sicurezza sul lavoro

(art. 7 comma 4 lett. m) CCNL)¹⁴

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL 16.11.2022, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

- a) 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.
- b) 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 apparecchiature 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 videotermini.
- c) 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.
- d) Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
- e) L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori 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.
- f) La valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D. lgs 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

¹⁴ m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;

Art. 17
Innovazioni tecnologiche

(art. 7 comma 4, lett. t) CCNL)¹⁵

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi.
2. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
3. Gli interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale saranno realizzati mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione, anche mediante l'utilizzo di nuove tecnologie.

Art. 18
Riepilogo utilizzo delle risorse decentrate

1. Nel presente articolo è riepilogato l'utilizzo delle risorse decentrate determinate a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto e alle progressioni orizzontali storiche, secondo la disciplina dell'art. 80 del CCNL 16.11.2022 e in applicazione dei criteri di cui all'articolo 7, comma 4, lett. a), dello stesso CCNL.

Finalità del compenso	Risorse assegnate
Compenso per l'erogazione della performance individuale (60%)	€ 10.891,97
Compenso per erogazione della performance organizzativa (40%)	€ 7.261,31
Risorse destinate alla progressione economica dell'anno - differenziali	€ 3.100,00
Indennità di reperibilità AIB	€ 1.500,00
Indennità per orario ordinario notturno, festivo, festivo-notturno	€ 0
Indennità per particolari condizioni di lavoro	€ 400,00
Indennità per orario ordinario estivo, notturno ed estivo-notturno.	€ 0
Indennità per specifiche responsabilità	€ 6.600,00
Indennità per il personale temporaneamente distaccato o assegnato ad unioni di comuni o per servizi in convenzione	€ 0
Compensi destinati a finanziare specifiche disposizioni di legge Incentivi funzioni tecniche art. 45 D.Lgs. n. 36/2023 (importo comprensivo di oneri)	€ 32.019,17
TOTALE	€ 61.772,45

¹⁵ t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi;

Art. 19
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.
3. Le parti si impegnano a introdurre nel CCI che verrà stipulato nel corso del prossimo anno 2025 un articolo appositamente dedicato al welfare integrativo e di stanziare le risorse necessarie.

Dichiarazione congiunta

Le organizzazioni sindacali condividono la seguente nota congiunta rispetto all'applicazione del lavoro agile.

Evidenziano l'idea che lo strumento del lavoro agile non sia una modalità di lavoro sussidiaria, ma debba essere concepita come una delle possibili modalità di lavoro ordinario; la stessa comporta molteplici benefici quali risparmi in termini economici (anche per l'amministrazione) e un beneficio a livello psicofisico del lavoratore/lavoratrice poiché vengono ottimizzati i tempi. Il suo utilizzo è in grado di prevenire richieste di mobilità da parte di lavoratori con particolari necessità familiari dando invece un servizio costante all'ufficio e garantendo una maggiore efficacia ed efficienza del servizio.

Trattasi di una modalità veramente innovativa che permette di conciliare diverse problematiche e ha uno sguardo verso un futuro che si prefigura sempre più tecnologico.

Data 17/12/2024

Per la delegazione di parte datoriale:	Per la delegazione sindacale:
Presidente F.to Elisabetta Elide Zenti	OO.SS. CISL – FP f.to Fabio D’Aniello _____
	OO.SS. CGIL – FP f.to Eleonora Dell’Anna _____
	OO.SS. UIL - FPL Antonio Montanino assente
Componente f.to Gabriele Bondioni	R.S.U. Aziendale f.to Luca Valetti _____
	R.S.U. Aziendale f.to Bianca Maria Zanolli _____
	R.S.U. Aziendale f.to Silvia Vezzoli _____