

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI)
PER IL TRIENNIO 2023 – 2025
COMUNE DI SARCEDO (VI)**

In data 27/12/2023 le parti sottoscrivono il contratto collettivo integrativo (CCI) per il triennio 2023 – 2025.

- la delegazione di parte pubblica:

Presidente – Lucia Rossi – Segretario comunale	P [X] A []
Componente – De Michele Frida – Responsabile di settore	P [X] A []

- la delegazione sindacale:

OO.SS. Territoriale	CGIL FP	Bagnara Stefano	P [X] A []
OO.SS. Territoriale	UIL FPL	Facco Barbara.....	P [X] A []
R.S.U. Aziendale		Croce Antonio.....	P [X] A []
R.S.U. Aziendale		Cogo Laura.....	P [X] A []
R.S.U. Aziendale	–	Ballardin Marialuisa.....	P [X] A []
R.S.U. Aziendale	–	Nico Luciana.....	P [] A [X]

Per la delegazione di parte pubblica: Presidente Segretario Comunale Rossi Lucia
Componente Resp. Finanziaria De Michele Frida

Per la delegazione sindacale:

OO.SS. CGIL – FP	Bagnara Stefano
OO.SS. UIL - FPL	Facco Barbara
R.S.U. Aziendale –	Croce Antonio
R.S.U. Aziendale –	Cogo Laura
R.S.U. Aziendale –	Ballardin Marialuisa
R.S.U. Aziendale –	Nico Luciana

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente contratto collettivo integrativo (da ora solo 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 fonti legislative o regolamentari:
 - a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16 novembre 2022 (da ora solo CCNL-2022);
 - b) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL-2018);
 - c) d.lgs. 165/2001 "*Testo Unico sul Pubblico Impiego*", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
 - d) d.lgs. 150/2009 "*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - e) il d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al *decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*, ai sensi degli *articoli 16*, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e *17*, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della *legge 7 agosto 2015, n. 124*, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
 - f) Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato con deliberazione di Giunta comunale n. 75 del 25.09.2000 e successivamente modificato;
 - g) Il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con Delibera di Giunta Comunale n 71 del 15.05.2019;
 - h) Il Regolamento recante criteri generali per il conferimento, la revoca e la graduazione delle posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione, ai sensi degli Artt. 17 e 18 del CCNL del comparto "Funzioni locali" per il triennio 2019/2021, stipulato in data 16.11.2022, approvato con delibera di Giunta Comunale n.34 del 28.04.2023;
 - i) Il CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, per la parti ancora applicabili.

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente CCI si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato congiuntamente a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro. Il presente contratto si applica, altresì, al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale degli enti;
2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula e sino al 31 dicembre 2025, salvo diversa prescrizione specificatamente indicata nel presente contratto;
3. 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 CCNL-2022 tra le diverse modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con

apposito contratto tra le parti. Se non viene stipulato il contratto annuale si intendono confermate le modalità di riparto contenute nel presente contratto garantendone l'esigibilità ai dipendenti. In tali eventuali contratti annuali sarà possibile anche modificare i criteri previsti nel presente contratto integrativo e gli stessi decorreranno solo dalla stipula del nuovo contratto. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'ente fornisce una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione), del CCNL-2022.

4. Il presente contratto conserva, in ogni caso, la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo. Nel caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale le relative clausole non si potranno più applicare.
5. Quanto disciplinato nel presente contratto decentrato sostituisce integralmente tutte le disposizioni contenute nei precedenti CCDI che divengono pertanto non applicabili, fatti salvi eventuali espressi richiami.
6. Fatte salve le prerogative sindacali, tutti i soggetti destinatari del presente CCI vengono portati a conoscenza dell'avvenuta stipulazione dello stesso con la sua pubblicazione integrale nel sito istituzionale.
7. Per quanto non previsto nel presente contratto trovano applicazione le norme del CCNL 16 novembre 2022 e quelle precedenti per quanto in vigore.
8. L'amministrazione ai sensi dell'art. 8 comma 3 del CCNL 16.11.2022, convoca il tavolo negoziale per l'avvio della contrattazione entro 30 giorni dalla presentazione delle piattaforme, in ogni caso al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, l'Amministrazione si impegna ad avviare la negoziazione entro il 30 aprile di ogni anno, compatibilmente con l'approvazione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione.

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno 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 pubblica; tale incontro non comporta necessariamente la stipula di un contratto integrativo. Se l'incontro non avviene, si procederà con l'ultrattività del presente CCI come previsto dall'art. 8 del CCNL 16/11/2022.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata, da trasmettere all'amministrazione. Il presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro dieci giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

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 con convocazione entro dieci giorni dalla richiesta avanzata;
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

Art. 5 – Quantificazione delle risorse

1. La quantificazione annuale delle risorse (costituzione del fondo) destinate all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla performance nonché ad altri istituti economici previsti nel presente CCI, è di esclusiva competenza dell'amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore (ad esempio: art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017 e art. 79, comma 6, CCNL-2022) o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'amministrazione;
2. La determinazione di costituzione del fondo sarà adeguatamente comunicata ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL 16/11/2022.

Art. 6 – Istituti contrattuali

1. Conformemente alla normativa vigente (articolo 80, comma 2, CCNL-2022) ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento - fatte salve successive modifiche e/o integrazioni - è possibile erogare al personale dipendente, i seguenti incentivi economici:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale, compreso il premio individuale di cui all'art. 81, del CCNL-2022;
 - c) compensi per lavoro prestato nel giorno del riposo settimanale, ex art. 24, comma 1, del Ccnl 14.09.2000;
 - d) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-*bis*, CCNL-2018 e articolo 84-*bis*, CCNL-2022;
 - e) indennità di turno, ex articolo 30 CCNL-2022;
 - f) indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, CCNL-2018;
 - g) indennità per specifiche responsabilità, secondo la disciplina di cui all'art 84, del CCNL-2022;
 - h) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lettera c) del CCNL-2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-*ter* del medesimo CCNL, come confermati dall'articolo 79, comma 2, lettera a) del CCNL-2022;
 - i) differenziali stipendiali, a seguito di progressione economica all'interno delle aree, finanziati con risorse stabili, sulla base di quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL-2022.
 - j) "assegno ad personam" in caso di progressione verticale con un costo iniziale inferiore rispetto al previgente trattamento fondamentale (art. 15 comma 3 CCNL 16/11/2022);
 - k) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare integrativo, ai sensi dell'art. 82, comma 2, del CCNL-2022.
 - l) maggiorazione del 30% della retribuzione di posizione in caso di convenzione (art. 23 comma 5 del CCNL 16/11/2022);

Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL-2022 e norme vigenti) e disponibili (a costituire il “fondo risorse decentrate”) sono ripartite, ai fini dell’applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell’ente sulla base dell’analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo e previsti nel PIAO o altri documenti di programmazione;
 - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell’amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - a) i sistemi incentivanti la performance e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l’amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell’organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
 - programmazione/pianificazione strategica da parte dell’amministrazione;
 - programmazione operativa e gestionale;
 - definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione;
 - predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
 - monitoraggio e confronto periodico;
 - verifica degli obiettivi e risultati conseguiti;
 - controlli e validazione sui risultati;
 - conseguente misurazione e valutazione della performance individuale;
 - esame dei giudizi in contraddittorio;
 - e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento;
 - g) la performance individuale rappresenta il 40% della performance totale, quella organizzativa il 60%.

Art. 8 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, anno 2023 e successivi

art. 7, comma 4, lett. a) Ccnl 16/11/2022

1. Le parti concordano che devono essere garantite le risorse necessarie per corrispondere:

- a) differenziali di progressione economica al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78, comma 3, lettera b) CCNL-2022;
- b) quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22 gennaio 2004;

Le rimanenti risorse, calcolate secondo le indicazioni contenute nell'articolo 79, comma 6, del CCNL 16/11/2022, vengono ripartite tra gli istituti di cui all'articolo 80, comma 2, del medesimo CCNL

ISTITUTO	RIF. NORMATIVO
Performance organizzativa	Art. 80, co. 2
Performance individuale, comprensiva del premio individuale	Artt. 80 e 81
Compensi lavoro straordinario giorno riposo settimanale	Art. 24 c. 1 Ccnl 14/09/2000
Indennità condizioni lavoro	Art. 70-bis CCNL-2018 e 84-bis, CCNL 16/11/2022
Indennità di turno	Art. 30
Indennità di reperibilità	Art. 24, CCNL-2018
Indennità per specifiche responsabilità	Art. 84
Compensi previsti da disposizioni di legge	Art. 80, co. 2, lett. g)
Differenziali stipendiali (progressioni economiche interne alle Aree) finanziate con risorse stabili	Art 80, co 2, lett j)
Risorse del fondo per welfare integrativo	Art. 80, co. 2, lett k)
Assegno ad personam” in caso di progressione verticale	Art. 15 comma 3
Maggiorazione del 30% della retribuzione di posizione in caso di convenzione	Art. 23 comma 5

Sono destinate al fondo per l'erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa di cui all'art.80 comma 2 lett.a) Ccnl, il 60% delle risorse di parte stabile non utilizzate per la corresponsione dei compensi di cui all'art.80 comma 2 lett. c),d),e),f),h),J),k);

Sono destinate al fondo per l'erogazione dei premi correlati alla performance individuale di cui all'art.80 comma 2 lett.b) Ccnl, il restante 40% delle risorse di parte stabile non utilizzate per la corresponsione dei compensi di cui all'art.80 comma 2 lett.c),d),e),f),h),J),k) .

Almeno il 30% della parte variabile del fondo deve essere destinato alla performance individuale;

Per gli anni successivi al 2023, le indennità di cui sopra vengono confermate annualmente con cadenza annuale, in sede di contrattazione decentrata, secondo la previsione dell'articolo 8, comma 1, del CCNL-2022.

Art. 9 – Progressione economica all'interno delle aree - Criteri generali

(articoli 7, comma 4, lett. c), 14, 96, 102 CCNL 16/11/2022)

1. L'istituto della progressione economica all'interno dell'area di appartenenza del dipendente si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di uno o più

“differenziali stipendiali”, di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun “differenziale stipendiale”, da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nella Tabella “A” del CCNL 16/11/2022. Gli importi vengono pertanto definiti dalla seguente tabella:

Area operatori	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 550	Numero massimo: 5
Area operatori esperti	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 650	Numero massimo: 5
Area istruttori	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 750	Numero massimo: 5
Area funzionari/elevate qualificazioni	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1600	Numero massimo: 6

2. La progressione economica, viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell’anno di sottoscrizione definitiva della sezione negoziale annuale, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili (art. 14, comma 3, CCNL 16/11/2022), secondo le procedure stabilite nell’allegato “A” al presente CCI, che ne forma parte integrante e sostanziale;
3. In via prioritaria, le progressioni economiche all’interno delle aree vengono finanziate con i risparmi delle progressioni economiche e dei “differenziali stipendiali” del personale cessato a qualsiasi titolo;
4. Le somme eventualmente non utilizzate nell’anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance nel medesimo anno.

Art. 10 – Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l’erogazione dei compensi accessori di seguito definiti “*indennità*”;
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto e per i mesi di effettivo servizio;
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali;
4. L’effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Funzionario incaricato di E.Q;
5. L’indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di “resa” della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità;
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l’erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa;
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l’attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Funzionario EQ;
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eventuali eccezioni di seguito specificate.

Art. 11 – Indennità condizioni di lavoro

(art. 70-bis CCNL-2018 e art. 84-bis CCNL-2022; art. 7, comma 4, lett. d) Ccnl 16/11/2022)

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera d) e 84-bis, del CCN 16/11/2022, le parti definiscono la misura delle indennità, nel rispetto dei criteri previsti e con la seguente definizione dei criteri generali per la sua attribuzione:

-Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:

- Espletamento di attività esposta a rischio: euro 1,40 al giorno;
 - Espletamento di maneggio valori: euro 1,20 al giorno.
- Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci.
- L'indennità è riconosciuta al personale che si trovi nelle condizioni di cui ai sottoelencati paragrafi:

Attività a rischio:

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi); utilizzo di mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa); utilizzo di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisico.

Attività disagiate:

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

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

Maneggio valori:

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. Vengono individuate le seguenti figure:

- Economo comunale;
- Agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale;
- Dipendenti che maneggiano valori quali buoni benzina.

2. L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità di cui al presente articolo è competenza esclusiva dei singoli titolari di P.O. o E.Q., sulla base delle presenti disposizioni. L'indennità viene erogata annualmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.

3. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance nel medesimo anno.

Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità

(Articolo 84, CCNL 16/11/2022 art. 7, comma 4, lett. f) CCNL 16/11/2022

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera f), del CCNL-2022, l'indennità prevista dall'art. 84, del medesimo CCNL, viene erogata annualmente o mensilmente, per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione dell'ente, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ;

2. L'indennità può essere riconosciuta, per un importo non superiore a € 3.000 annui lordi, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate, di cui all'art. 79 del CCNL-2022, secondo i seguenti criteri:

- a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità, secondo l'elenco contenuto nel comma 1, del citato articolo 84, che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Funzionario PO o EQ, con atto scritto, da emanare entro il 31 gennaio di ogni anno, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;
- b) lo stesso dipendente può essere incaricato per più fattispecie e l'incarico può anche riguardare solamente alcuni mesi di attività annuale. In questo caso l'importo stabilito viene rapportato ai mesi di effettivo svolgimento delle specifiche responsabilità;
- c) il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente;
- d) in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse (art. 7, comma 4, lettera a) CCNL-2022), le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità.

3. Le fattispecie alle quali si dovrà fare riferimento per l'individuazione delle indennità di responsabilità sono esclusivamente quelle previste nell'elencazione contenuta nell'Allegato B) al presente CCI;

4. L'importo dell'indennità è determinato dal competente Funzionario PO o EQ, applicando gli importi di cui all'allegata tabella "B" che forma parte integrante e sostanziale del presente CCI;

5. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca anche in corso d'anno. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato. Al riguardo si specifica che viene conteggiato come mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni;

6. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance nel medesimo anno.

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

(art. 7, comma 4, lett. g) Ccnl 16/11/2022)

Tutte le somme per specifiche disposizione di legge costituiscono una "partita di giro" all'interno del fondo. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate comportano automatico adeguamento del valore della costituzione e non sono mai somme che possono essere destinate ad altri dipendenti, ad altre finalità o riportate nell'anno successivo.

Art. 13.1 – Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997

(art. 67, comma 3, lettera a) CCNL-2018 confermato da art. 79, comma 2, lettera a) CCNL-2022]

In attuazione dell'articolo 7, comma 4, lettera g) del CCNL-2022, le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lettera d) del CCNL 1° aprile 1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5 ottobre 2001, si riferiscono a:

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

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'ente, secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali e non oltre i limiti consentiti dalla pertinente normativa, con atto del Responsabile PO o EQ competente. Per gli incarichi di PO e di EQ vi provvede il segretario comunale.

Art. 13.2 – Compensi previsti da disposizioni di legge

(art. 68, comma 2, lettera g), CCNL-2018, confermato da art. 80, comma 2, lettera g) CCNL-2022]

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

- incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del d.lgs. 50/2016 e art 45 del D.Lgs 36/2023;
- i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 del decreto-legge 90/2014 e legge di conversione n. 114/2014;
- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9 maggio 2006;
- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della legge 145/2018;
- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lettera b), del d.l. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556/1996, spese del giudizio.

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'ente, secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile PO o EQ del Settore competente. Per le PO o incaricati EQ vi provvede il segretario comunale.

Art. 13.3 – Risparmi derivanti dall'attuazione dei Piani di razionalizzazione

(art. 16, comma 5, del decreto-legge 98/2011)

1. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del d.l. 98/2011, convertito in legge n. 111/2011, possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa;
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al netto degli oneri riflessi a carico dell'ente - secondo le indicazioni previste nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione (PdR), così come approvato dall'organo politico dell'ente - con atto del Responsabile PO o EQ del Settore competente;
3. Nell'ambito della percentuale di cui al comma 1 è possibile destinare, annualmente, in sede di contrattazione decentrata, una quota al finanziamento degli istituti previsti nel Welfare integrativo, ex art. 82, comma 2, CCNL-2022;
4. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL-2018, confermato dall'art. 79, comma 2, lettera a) CCNL-2022, nell'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi, previa certificazione dell'organo di revisione.

Art. 13.4 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge per i non titolari di incarico di E.Q.

Al fine di ottenere una distribuzione equilibrata delle somme destinate ai premi correlati alla performance e i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge spettanti al personale durante l'orario di lavoro, è previsto un sistema di bilanciamento tra le stesse voci retributive.

Si stabilisce che verrà ridotta la performance organizzativa come da tabella sotto riportata ai dipendenti che nell'anno di competenza di suddivisione del fondo avranno percepito incentivi per:

- incentivi per funzioni tecniche in base all'art. 113 del D.lgs 50/2016 e 45 del D.lgs. 36/2023 ;
- ulteriori compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 67 comma 3 lett. c). (condono edilizio, Istat, avvocatura ecc.);
- incentivi settore entrata ai sensi dell'art.1, comma 1091, della legge 145/2018 e s.m.i.

Incentivi Importo		Performance organizzativa Riduzione
Da	A	%
0,00	2.000,00	zero
2000,01	3.000,00	10%
3.000,01	4.000,00	20%
oltre 4.000,00		30%

Gli importi si riferiscono al netto dei contributi a carico dell'Ente.

Il criterio per la determinazione della riduzione da applicare è progressivo per scaglioni, cioè l'importo dell'incentivo viene suddiviso in più scaglioni, ad ognuno dei quali si applica un'aliquota via via crescente sul differenziale.

Esempio con € 3.500,00 di incentivo:

- € 2.000,00*0%=0 +
 - € 1.000,00*10%=100,00 +
 - € 500*20% = 100,00
- =€ 200,00 di riduzione.

L'abbattimento sulla performance organizzativa non può essere superiore al 60% della performance organizzativa, in modo da garantire sempre al dipendente il 40% della stessa.

Le somme derivanti dalle riduzioni di cui sopra, sono rimesse nel budget destinato alla performance di tutti i dipendenti.

Art. 13.5 - Compensi derivanti da norme di legge per i titolari di incarico di E.Q. e correlazione con le retribuzione di risultato

(art. 7, comma 4, lett. j) Ccnl 16/11/2022)

1. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi *ex art. 20, comma 1, lettera h)*, del CCNL-2022 e la retribuzione di risultato delle EQ, le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere quelli di seguito indicati:
 - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del Dlgs 50/2016 e art. 45 del d.lgs. n. 36/2023;
 - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 del decreto legge 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014;

- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.05.2006;
- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della legge 30/12/2018, n. 145;
- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lettera b), del decreto legge n. 437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio.
- compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della legge 449/1997.

In presenza di emolumenti attribuiti al titolare di incarico di E.Q. derivanti dall'applicazione del succitato articolo, a decorrere dal 1.1.2023 viene introdotto un sistema di perequazione mediante abbattimento della retribuzione di risultato nelle percentuali progressive indicate nella seguente tabella:

Incentivi Importo*		Retribuzione di risultato Riduzione
Da	A	%
0	10.000,00	Zero
Da 10.001,00	15.000,00	20%
Oltre 15.000,00		30%

Gli importi si riferiscono al netto dei contributi a carico dell'Ente.

Il criterio per la determinazione della riduzione da applicare è progressivo per scaglioni, cioè l'importo dell'incentivo viene suddiviso in più scaglioni, ad ognuno dei quali si applica una aliquota via via crescente sul differenziale (per l'applicazione, vedasi esempio art. 13.4)

L'abbattimento sulla performance organizzativa non può essere superiore al 60% della performance organizzativa, in modo da garantire sempre al dipendente il 40% della performance organizzativa.

Le somme derivanti dalle riduzioni di cui sopra, sono rimesse nel budget destinato alla performance di tutti i dipendenti.

La somma derivante dalla eventuale riduzione confluisce nell'ammontare delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di Elevata Qualificazione.

Art. 14 - Disciplina della performance e differenziazione del premio individuale

(art. 7, comma 4, lett. b) Ccnl 16/11/2022; art. 7, comma 4, lett. ae Ccnl 16/11/2022)

1. Il budget da ripartire per la performance è diviso per aree in base al numero dei dipendenti e dovrà essere proporzionale alla presenza in servizio. Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:

- ferie
- congedo di paternità/maternità
- congedo parentale al 100%
- infortunio sul lavoro, del ricovero ospedaliero nei limiti di 30 gg l'anno
- terapie salvavita nei limiti di 90 giorni l'anno
- permessi di cui alla L. 104/1992 nei limiti di 36 gg l'anno
- permessi retribuiti per donatori di midollo osseo di cui all'art. 5 della L. 6.3.2001 n. 52 e per donatori di sangue;
- assenze per attività di volontariato di cui all'art. 9 del D.P.R. 08.02.2001 n. 194

- permessi di cui all'art. 21, comma 2 del CCNL del 06.07.1995 con riguardo in particolare alle ipotesi di fruizione per screening o prevenzione oncologica
- permessi, distacchi ed aspettative sindacali;
- permessi per lutto;
- assenze per Covid;
- congedi per le donne vittime di violenze;

In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera b) e articolo 80, comma 2, lettera b), del CCNL-2022, le parti concordano quanto segue:

Le modalità di erogazione della performance individuale sulla base delle valutazioni ottenute dai dipendenti con gli strumenti previsti nel sistema di valutazione sono le seguenti:

- a) il Responsabile P.O. o EQ procede alla valutazione, sulla base del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance;
- b) L'erogazione delle somme ai dipendenti verrà effettuata dividendo la cifra complessiva di Area per la somma dei punteggi individuali di ciascun dipendente, e moltiplicando infine il risultato per il punteggio individuale;
- c) La liquidazione dei relativi importi viene effettuata con apposito atto, con le tutele previste dall'art. 20, comma 2, del d.lgs. 33/2013;

2. La misura della maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale che abbia conseguito le valutazioni più elevate sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, relativa alla performance individuale.

- la quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere attribuita, è pari al 10% del personale a tempo indeterminato e comunque non inferiore a un dipendente.
- in caso di parità di punteggio si terrà conto dei seguenti criteri con il seguente ordine di priorità:
 - *Media delle valutazioni conseguite nei due anni antecedenti;*
 - *Non aver mai percepito la maggiorazione;*
 - *Minore età anagrafica;*

3. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate saranno utilizzate per la performance dell'anno corrente.

4. Per la performance organizzativa, questa è valutata sulla base degli obiettivi assegnati all'area;

5. I sistemi di incentivazione del personale sono finalizzati a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dell'Ente e di qualità dei suoi servizi istituzionali, mediante la realizzazione di piani di attività, anche pluriennali e di progetti strumentali e di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati.

6. Prima dell'approvazione degli atti annuali di programmazione, e comunque non oltre il mese di aprile dell'anno di riferimento, l'Amministrazione potrà incontrare la R.S.U. e le OO.SS. firmatarie del presente CCI per illustrare le strategie dell'Ente e gli obiettivi che intende assegnare con le modalità indicate dall'art. 5 del CCNL in materia di confronto.

7. Tra gli elementi che dovranno essere oggetto di confronto saranno individuati i criteri per garantire il grado di coinvolgimento del lavoratore nel raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura medesima.

8. Una quota delle risorse variabili, non vincolate da specifiche disposizioni di legge, può essere destinata ai progetti speciali di miglioramento di determinati servizi sulla base di obiettivi strategici e programmatici da individuarsi con apposito atto d'indirizzo dell'organo politico di governo.

9. In ogni caso i premi incentivanti disciplinati dal presente articolo sono corrisposti di norma entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di valutazione, al personale avente diritto. Eventuali discostamenti dovranno essere giustificati e comunicati tempestivamente alle OO.SS e RSU.

10. Le schede di valutazione individuale relative al sistema permanente di valutazione adottato dall'Ente ai sensi del presente articolo, sono da intendersi applicabili anche per il riconoscimento delle progressioni economiche interne alle Aree (art.14 CCNL cd "differenziali stipendiali"), per le

procedure comparative per le progressioni fra Aree (art.15 CCNL), nonché per ogni ulteriore beneficio in termini di carriera, in cui la legge o il contratto collettivo faccia riferimento.

11. Le schede di valutazione vengono inserite nel Fascicolo personale istituito ai sensi dell'art. 27 del CCNL.

La liquidazione della performance avverrà con determinazione del Responsabile del Servizio Personale, a seguito di valutazione dei risultati e degli obiettivi raggiunti.

Art. 15 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione

(art. 7, comma 4, lett. v) Ccnl 16/11/2022)

1. Le parti danno reciprocamente atto che l'ente ha provveduto ad istituire le posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione, ai sensi degli articoli 16, 17, 18 e 19 del CCNL-2022, previo confronto sui criteri per conferimento, revoca e graduazione delle stesse posizioni con i soggetti sindacali, così come stabilito dall'articolo 5, comma 3, lettere d) ed e) CCNL-2022.
2. In attuazione degli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL-2022, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (da ora solo EQ):
 - a) L'ente stabilisce annualmente, nell'ambito delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di EQ, la quota percentuale destinata alla retribuzione di risultato, nel rispetto del 15% minimo stabilito dall'art. 17, comma 4, del CCNL 16/11/2022.
 - b) Ai fini dell'erogazione dell'indennità di risultato, viene effettuata la somma dei punteggi attribuiti alle posizioni organizzative e si divide la somma a disposizione per tali punteggi complessivi. Si ottiene così un valore-punto di risultato che verrà poi moltiplicato per il punteggio ottenuto dalle singole posizioni organizzative.
 - c) Gli eventuali risparmi vengono liquidati in ragione proporzionale, tra i titolari di P.O. in base alle valutazioni individuali;
 - d) Per gli incarichi ad interim, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL, alla EQ incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari ad una percentuale, tra il 15% e il 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la EQ oggetto dell'incarico ad interim, stabilita dall'Amministrazione;
 - e) Le percentuali del presente comma, si applicano anche agli incarichi di EQ, disciplinati dall'art. 19, commi 2, 3 e 4, del CCNL 16/11/2022.

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Art. 16 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

(art. 7, comma 4, lett. n) Ccnl 16/11/2022)

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL-2018 e dell'art. 7, comma 4, lettera n), CCNL-2022, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10 per cento;
2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
 - grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;

- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;

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

Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4 CCNL 21.05.2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate ed esaminate senza limiti temporali.

Non erodono il tetto massimo di cui al presente articolo le richieste di part time ottenute per diritto soggettivo.

Art. 17 – Lavoro straordinario e Banca delle ore

(art. 7, comma 4, lett. o) Ccnl 16/11/2022; art. 7, comma 4, lett. s) Ccnl 16/11/2022)

In applicazione agli articoli 7, comma 4, lettera o) e s); 29, comma 2; 33, comma 2, del CCNL-2022, le parti concordano che:

- a) il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario, per un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico dell'ente, non può superare le 180 annue;
- b) il limite complessivo annuo di ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, che possono confluire nella banca delle ore non può eccedere il limite di 100.

Art. 18 – Orario massimo di lavoro settimanale

(art. 7, comma 4, lett. r) Ccnl 16/11/2022)

1. In applicazione agli articoli 29, comma 2 e 7, comma 4, lettera r), del CCNL-2022, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di **dodici mesi**, per le seguenti tipologie di lavoratori:
 - dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30, d.lgs. 267/2000 e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni (articolo 23, CCNL-2022);
 - dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro presso altri enti locali, ai sensi dell'articolo 1, comma 557, della legge 311/2004;
 - dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione.

Art. 19 – Flessibilità dell’orario di lavoro

(art. 7, comma 4, lett. p) Ccnl 16/11/2022)

1. In applicazione all’art. 7, comma 4, lettera p), e 36, del CCNL-2022, i seguenti criteri per l’individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare:

- 30 minuti di flessibilità rispetto all’orario giornaliero di entrata e/o uscita, coordinato dal Responsabile di servizio competente in relazione alle esigenze organizzative e funzionali degli uffici e delle eventuali esigenze del personale;

- Le fasce di flessibilità non potranno sovrapporsi con l’orario di apertura al pubblico degli uffici e l’istituto deve essere fruito tenendo conto dell’inizio dell’attività lavorativa nei confronti dell’utenza e della necessità di essere operativi sin dall’inizio della medesima;

- L’eventuale debito orario dall’applicazione della flessibilità goduta nell’ambito di ciascun mese deve essere recuperata entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, a norma dell’art. 36, comma 3, del CCNL-2022;

- Sono esclusi dalla disciplina della flessibilità i dipendenti che lavorano in squadra.

2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell’utilizzo dell’orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall’ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al d.lgs. n. 151/2001;

- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;

- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero;

- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;

- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

Oltre la fascia di flessibilità autorizzata non è consentito effettuare ritardi rispetto all’orario di ingresso, fatto salvo che il dipendente non sia stato opportunamente autorizzato dal proprio Responsabile.

Art. 20 – Salute e sicurezza sul lavoro

(art. 7, comma 4, lett. m) Ccnl 16/11/2022)

1. In applicazione all’art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL, si approvano le seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul 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 apparecchiature e degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio.

➤ 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 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. 21 – Innovazioni tecnologiche

(art. 7, comma 4, lett. t) Ccnl 16/11/2022)

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t), del CCNL-2022, le parti concordano che, a fronte della necessità di incrementare e mantenere la qualità, l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività e nel contempo di favorire il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche inerenti all'organizzazione dei servizi, l'amministrazione, dopo aver fornito adeguata informazione, convoca entro sette giorni la delegazione sindacale per trattare sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti;
2. All'incontro potrà essere presente anche il responsabile della struttura proposta alla transizione digitale (art. 17, Codice CAD n. 82/2005).

Articolo 22 - Le attività del “welfare integrativo”

(art. 7, comma 4, lett. h) Ccnl 16/11/2022)

In attuazione dell'articolo 7, comma 4, lettera h), del CCNL-2022, le parti concordano quanto segue, per ciò che concerne il Welfare integrativo, disciplinato dall'articolo 82 del CCNL medesimo.

1. L'Amministrazione, in sede di bilancio di previsione, potrà stanziare delle apposite somme per sostenere gli oneri di cui al comma precedente.
2. La concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti verrà disciplinata in sede di contrattazione integrativa.

Art. 23 - Clausola finale

1. Con decorrenza dall'entrata in vigore del presente accordo sono disapplicate tutte le disposizioni dei previgenti CCDI in contrasto con quanto contenuto nello stesso.
2. 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 e alle speciali disposizioni legislative in materia;
3. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

Letto approvato e condiviso

Sarcedo, 27/12/2023

Per la delegazione di parte datoriale	Per la delegazione sindacale
Presidente <u>Rossi Lucia (f.to digitalmente)</u>	<u>OO.SS. CGIL Bagnara Stefano (f.to digitalmente)</u>
Componente <u>De Michele Frida (f.to digitalmente)</u>	<u>OO.SS. UIL Barbara Facco (f.to digitalmente)</u>
_____	<u>R.S.U. Aziendale Croce Antonio (f.to digitalmente)</u>
_____	<u>R.S.U. Aziendale Ballardin Marialuisa</u> 
_____	<u>R.S.U. Aziendale Cogo Laura (f.to digitalmente)</u>
_____	_____



**DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ALL'INTERNO
DELLE AREE**

(art. 14 CCNL 16/11/2022 e art. 9 CCI)

1. Sulla base delle risorse aggiuntive stanziare per le progressioni economiche, in sede di contrattazione per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse di cui all'art. 79, comma 1, del CCNL 16/11/2022, vengono avviate le procedure previste dall'art. 14 del medesimo CCNL, finalizzate a compensare i "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio, come riportati nella Tabella "A" del CCNL 16/11/2022;
2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area, ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente;
3. Possono partecipare alla selezione per l'attribuzione dei differenziali stipendiali i dipendenti in servizio presso l'Ente con contratto a tempo indeterminato al 1° gennaio dell'anno cui si riferisce la graduatoria e che possiedono i requisiti sotto indicati:
 - a) al momento dell'avvio della selezione, sono stati assunti a tempo indeterminato da almeno due anni dalla data di decorrenza del differenziale, ovvero che, avendo beneficiato della progressione tra aree, siano inquadrati nell'area di destinazione da almeno due anni. Per il personale trasferito presso l'Ente con la procedura di reclutamento della mobilità esterna, si tiene conto anche dell'esperienza maturata nella medesima area di inquadramento/categoria presso altri Enti del medesimo comparto;
 - b) negli ultimi DUE anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica.Ai fini della verifica del predetto requisito, si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.
 - c) che negli ultimi due anni, NON siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; qualora il procedimento disciplinare sia in corso si applica il comma 2, lettera a), ultimo periodo dell'art. 14 del CCNL 16/11/2022.
4. Il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per **ciascuna area** viene definito in sede di contrattazione integrativa, in coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità nel fondo risorse decentrate.
5. La progressione economica viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto.
6. L'esito della procedura selettiva ha vigenza per il solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
7. Le graduatorie, una per ciascuna area di inquadramento, vengono predisposte dal Responsabile del servizio Personale, per tutte le aree di inquadramento, sulla base delle istanze presentate dai dipendenti in esito ad apposito avviso emanato dall'ente e pubblicato sul sito internet dell'Ente per almeno 15 (quindici) giorni.
8. Le graduatorie di cui al comma 8 vengono composte sulla base dei criteri riportati nella tabella "A" riportata in fondo al presente allegato.
9. Le singole graduatorie vengono portate a conoscenza dei dipendenti interessati (consegna a mano o per email istituzionale) da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo dieci giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare al servizio personale e al segretario comunale, entro detto termine (10 gg).

Trascorso tale periodo, il segretario comunale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.

TABELLA A- CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE GRADUATORIE

CRITERIO	PUNTEGGIO MASSIMO	SPECIFICHE
<p>VALUTAZIONE Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.</p>	70	<p>Si applica la seguente pesatura annuale: Chi ha maggior punteggio tra i progredibili prende 70 e poi si proporzionalizza</p>
<p>ESPERIENZA PROFESSIONALE</p>		<p>Si applica la seguente pesatura annuale</p>
<p>Esperienza professionale maturata dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica di cui il dipendente è risultato beneficiario presso l'ente di appartenenza o altra amministrazione del comparto di cui all'art. 1 CCNL 16/11/2022, nel medesimo profilo professionale ovvero in profilo appartenente alla medesima famiglia professionale, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato.</p>	30	<p>Chi ha maggior punteggio tra i progredibili prende 30 e poi si proporzionalizza</p>

10. Individuato il numero di differenziali stipendiali attribuibili per ciascuna area, acquisisce la progressione economica il personale dipendente utilmente collocato in graduatoria, secondo il punteggio ottenuto ai sensi della tabella A.

Ai sensi dell'art. 14, comma 2, lettere g) e art. 7, comma 4, lettera c), CCNL-2022, le parti concordano che a parità di punteggio, riferito alla graduatoria di ciascuna area e di ciascun settore, si applicano, nell'ordine, i seguenti criteri di priorità:

1. dipendente che ha ottenuto il punteggio medio più elevato nel triennio precedente;
2. dipendente che da più anni non ha ottenuto la progressione economica o differenziale stipendiale;
3. dipendente con maggiore anzianità di servizio complessivo reso nella Pubblica Amministrazione.

Tabella "B"

MISURA DELL'INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (articolo 84, CCNL-2022 e articolo 12 CCI)
--

COMPITI	IMPORTO
Compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale	€ 300
Essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi; compiti di coordinamento.	€ 300
Compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; di responsabile dei Tributi;	€ 300



