

Comune di Nonantola

**Contratto Collettivo
Decentrato Integrativo
(CCDI)**

**PARTE NORMATIVA
2023-2025**

**PARTE ECONOMICA
2023**

SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA

2023


MURR

re

BS.


MEL
AR
h

Ricordato che:

- con propria Deliberazione di Giunta n. 141 del 17/11/2022, a seguito della stipula del nuovo CCNL 2019-2021, l'ente ha costituito la delegazione trattante di parte pubblica.
- con propria Deliberazione di Giunta n. 164 del 09/11/2023 l'ente ha approvato le linee di indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica per l'anno 2023.
- con determina n. 363 del 01/12/2023 è stato costituito il fondo di parte stabile e variabile per l'anno 2023;
- le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale dell'ente in data 15.12.2023, hanno siglato l'Ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo parte normativa (2023-2025) e parte economica (2023).

Preso atto che l'Ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo parte normativa (2023-2025) e parte economica (2023), insieme con la Relazione tecnico finanziaria di accompagnamento, sono state sottoposte al Collegio dei Revisori dei Conti dell'Ente, che con proprio verbale n. 30 del 18/12/2023 ha espresso parere favorevole;

Preso atto che con propria deliberazione n. ~~112~~ del 21/12/2023 la Giunta ha autorizzato la delegazione trattante di parte pubblica alla firma definitiva Contratto collettivo decentrato integrativo parte normativa (2023-2025) e parte economica (2023);

Le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale dell'ente in data odierna sottoscrivono definitivamente il Contratto collettivo decentrato integrativo parte normativa (2023-2025) e parte economica (2023), allegato.

Ravarino, ~~28~~ 12.2023

Per la delegazione trattante di parte pubblica

Presidente Stefano Sola

Componente ROSA LAURA CALIGRANO



Per la delegazione trattante di parte sindacale

OO.SS. Territoriale CGIL FP Jessica Tallarida

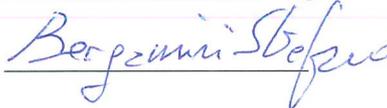


OO.SS. Territoriale CISL FP Sabrina Torricelli

OO.SS. Territoriale CISL FP Rosaria Baiano



OO.SS. Territoriale UIL FPL Stefano Bergamini



OO.SS. Territoriale CSA Federico Coratella

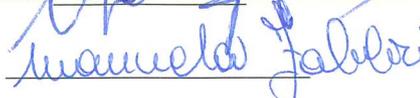
R.S.U. Aziendale – Cinzia Bergamini



R.S.U. Aziendale – Giancarlo Montorsi



R.S.U. Aziendale – Manuela Fabbri



COMUNE DI NONANTOLA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI) PARTE NORMATIVA (2023-2025)

SOMMARIO

TITOLO I PARTE GENERALE

- Art. 1 – Ambito di applicazione, durata, tempi e procedure, interpretazione autentica;
Art. 2 – Sistema delle relazioni sindacali;
Art. 3 – Smart Working;
Art. 4 – Orario di lavoro;
Art. 5 – Salute e sicurezza;
Art. 6 – Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

- Art. 7 – Quantificazione delle risorse;
Art. 8 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie;
Art. 9 – Criteri generali del sistema di misurazione e valutazione della performance;

CAPO II – PROGRESSIONE ECONOMICA INTERNA ALLE AREE (GIA' PROGRESSIONE ORIZZONTALE)

- Art. 10 – Criteri generali;
CAPO III – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità di condizioni di lavoro (già rischio, disagio e maneggio valori), specifiche responsabilità, ulteriori specifiche responsabilità;
Art. 11 – Principi generali;
Art. 12 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70 bis CCNL 21/05/2018 e art. 84 bis CCNL 16.11.22);
Art. 13 – Indennità per specifiche responsabilità;

CAPO IV – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge;

- Art. 14 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.
Art. 14.1 – Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997;
Art. 14.2 – Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g) e lettera h), e all'art. 67 comma 3 lettera c) del CCNEL del 21.05.2018;
Art. 14.3 – Risparmi di cui all'art. 16, comma 5, del d.l. 98/2011 (Piani triennali di razionalizzazione);

TITOLO III ELEVATE QUALIFICAZIONI

- Art. 15 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato degli incarichi di elevata qualificazione;

TITOLO IV – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

- CAPO I – Istituti correlati all'orario di lavoro
Art. 16 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente;
Art. 17 – Reperibilità;
Art. 18 – Lavoro straordinario e Banca delle ore;

Art. 19 – Orario massimo di lavoro settimanale;

Art. 20 – Orario multiperiodale;

CAPO II – Discipline Particolari;

Art. 21 – Personale comandato o distaccato;

TITOLO 5 - DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Art. 22 - Buoni pasto;

Art. 23 -Part-time;

Art. 34 - Formazione;

TITOLO I PARTE GENERALE

Art. 1 – Ambito di applicazione, durata, tempi e procedure, interpretazione autentica;

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato e determinato e con contratto di formazione lavoro, a tempo parziale e a tempo pieno ivi compreso, con esclusione della disciplina delle progressioni interne alle Aree, il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale presso l'ente, fatti salvi diversi accordi con le amministrazioni interessate.

Ai rapporti di lavoro del personale assunto a tempo determinato, ed al personale in somministrazione, le discipline contrattuali decentrate si applicano nei limiti derivanti dalle disposizioni di legge e di contratto collettivo nazionale dettate nella specifica materia, fatte salve le specifiche disposizioni recate in sede integrativa.

Gli istituti di natura economica si applicano al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di norma, mediante proporzionamento dei relativi trattamenti retributivi alla percentuale di riduzione dell'orario di lavoro, fatte salve eventuali specifiche deroghe espresse, da assumere nell'ambito della contrattazione collettiva decentrata, anche in sede di ripartizione periodica delle risorse decentrate.

2. Il presente contratto – parte normativa, concerne il triennio 2023-2025; i suoi effetti decorrono dalla data della firma definitiva, salvo diversa prescrizione del presente contratto e restano vigenti fino alla stipulazione di un nuovo accordo o fino all'avvenuta disdetta.

3. L'applicazione del presente contratto giuridico è vincolata all'effettiva disponibilità delle risorse necessarie sul Fondo decentrato e alla compatibilità con l'entità delle risorse messe a disposizione nell'ambito del budget annuale del salario accessorio e tenuto conto dei vincoli di cui al CCNL e delle indennità che vengono riconosciute mensilmente o a cadenza infrannuale.

4. Ai sensi dell'articolo 7, comma 4, del CCNL del 16 novembre 2022, i criteri di ripartizione delle risorse disponibili tra le diverse finalità possono essere negoziati con cadenza annuale con apposito accordo tra le parti. Peraltro, le parti concordano di promuovere, in via preferenziale e ove possibile, la stipulazione di contratti collettivi integrativi di durata triennale, anche per la parte economica, al fine di favorire uno sviluppo applicativo degli istituti sempre equilibrato nel tempo e idoneo a sostenere le esigenze organizzative e operative delle funzioni e dei servizi pubblici da svolgere ed erogare. Le parti, pertanto, si riservano di integrare/o modificare i contratti eventualmente stipulati con valenza pluriennale anche economica, al fine di assicurare una costante rispondenza delle discipline alle esigenze emergenti.

5. 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. L'iniziativa può anche essere unilaterale, nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro dieci giorni dalla richiesta avanzata. 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.

Le Parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto o qualora sia reso necessario per modificare o integrare gli istituti del contratto decentrato.

Ogniqualevolta si presenti la necessità di realizzare delle innovazioni tecnologiche nell'ambito dell'organizzazione dei servizi, l'Ente si impegna a convocare le parti per verificare i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle stesse innovazioni.

Art. 2 – Sistema delle relazioni sindacali;

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti ed è orientato all'innovazione, alla qualificazione ed al cambiamento della Pubblica Amministrazione sia sotto l'aspetto partecipativo che formativo di tutto il personale dipendente, in relazione agli obiettivi dell'Amministrazione e alle strategie dell'organo di Governo e della direzione generale dell'Ente.

2. Ferma restando la disciplina delle relazioni sindacali stabilita dalla legge e dalla contrattazione collettiva, l'Amministrazione valorizza il ruolo delle relazioni sindacali nei seguenti ambiti:

- contribuire ad armonizzare nel concreto svolgimento dei rapporti di lavoro, la realizzazione degli obiettivi di efficacia, speditezza, economicità e trasparenza, sanciti dalla Legge 241/90 con il benessere organizzativo e la crescita professionale del personale, secondo principi di solidarietà, informazione, prevenzione e superamento dei conflitti, crescita sociale;

- contribuire ad assicurare un assetto organizzativo moderno, flessibile, professionale, adeguato alle esigenze del territorio e rispondente alle esigenze della programmazione politico-amministrativa, orientato al rispetto della persona del lavoratore, alle sue attitudini e al suo ruolo, fondato sui principi dell'autonomia manageriale e della responsabilità;

- assicurare la rappresentanza e la tutela dei lavoratori e dei loro specifici interessi in rapporto con le scelte, i programmi, le strategie e le azioni degli organi di governo, nel rispetto del vigente sistema legislativo delle competenze, dei ruoli istituzionali e secondo il metodo del dialogo e del confronto previsti dal CCNL;

- concorrere positivamente alla realizzazione di un ambiente di lavoro rispondente alla dignità del lavoro al servizio della P.A., superando le eventuali tensioni e la disparità, assicurando lo sviluppo e la partecipazione ai percorsi di carriera e di crescita professionale, la concorsualità e la trasparenza delle procedure, l'effettiva rispondenza fra ruolo e responsabilità assegnate, anche con lo sviluppo di proposte e/o studi propri circa la qualità dei servizi, le migliori modalità di soddisfacimento dell'utenza, l'indicazione di esperienze di valore significativo nel mondo delle Autonomie Locali, la promozione di convegni e incontri sul lavoro pubblico.

3. Di ogni seduta è previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare. Di ogni seduta dovrà essere steso un sintetico verbale degli argomenti affrontati, a cura dell'Amministrazione.

4. Al fine di poter raggiungere in maniera efficace, capillare e tempestiva tutto il personale, è stata istituita la Bachecca Sindacale Elettronica (BSE).

Art. 3 – Smart Working;

1. Le parti favoriscano politiche di:


BS.

- a) valorizzazione delle risorse umane e razionalizzazione delle risorse strumentali disponibili nell'ottica di una maggiore produttività ed efficienza;
- b) riprogettazione dello spazio di lavoro;
- c) promozione e più ampia diffusione dell'utilizzo delle tecnologie digitali;
- d) agevolazione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, anche attraverso la previsione di modalità di svolgimento dell'attività lavorativa innovative (lavoro agile, co-working, desk sharing, etc.).

Art. 4 – Orario di lavoro;

1. Le articolazioni dell'orario di lavoro sono determinate con appositi *atti*. Gli attuali regolamenti in materia, potranno essere oggetto di modifica e/o integrazione, previo confronto con la parte sindacale.
2. L'orario di lavoro, fermo restando quanto previsto dall'art. 29 del vigente CCNL Funzioni Locali e fatta salva la funzionalità all'orario di servizio e all'apertura al pubblico, prevede la possibilità di fruire, da parte del dipendente, dell'orario flessibile di lavoro.
3. La flessibilità oraria sia in entrata che in uscita, viene definita, per un massimo di trenta minuti di scostamento in entrambi i casi; (a titolo meramente esemplificativo orario 8-13 flessibilità 8.30-13,30, in caso di rientro pomeridiano, orario 14.00 -17.00, flessibilità 14,30 17,30).
4. All'interno della flessibilità in entrata ed in uscita il dipendente gestisce autonomamente l'entrata in servizio e l'uscita dal servizio. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 3, deve essere recuperato entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il Responsabile. Nei casi di oggettiva difficoltà di recupero del suddetto debito, lo stesso, su indicazione del dipendente, andrà a decurtare il saldo ore del dipendente laddove presente o, qualora il dipendente non abbia maturato un saldo ore sufficiente, il debito suddetto potrà essere recuperato entro il mese successivo ulteriore. L'eventuale credito orario derivante dall'applicazione del presente comma, deve essere fruito entro i due mesi successivi al mese di maturazione dello stesso.
5. Il responsabile, a fronte di particolari situazioni, legate ad attività impreviste ed imprevedibili o in caso di aperture dei servizi obbligatori, potrà richiedere la permanenza in servizio dei propri collaboratori in orario coincidenti con la fascia di flessibilità oraria. Qualora ricorra tale fattispecie l'orario maturato verrà contabilizzato come "ore più".
6. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
 - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNEL del 21.05.2018;
 - 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;
 - siano affetti da patologie che richiedono terapie specifiche comportanti tempi di recupero maggiori.
7. Annualmente, entro un mese dall'approvazione del bilancio, l'Ente comunica alla parte sindacale l'importo del fondo destinato al lavoro straordinario, che, ordinariamente, non potrà essere superiore all'importo impegnato nell'anno precedente.
8. L'Ente provvede alla suddivisione ed all'attribuzione delle risorse ad ogni settore, tenendo conto del personale in servizio e delle reali esigenze degli uffici, dandone tempestiva comunicazione alle OO.SS. e alla RSU.
9. L'Ente si impegna a fornire ogni anno, periodicamente la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per servizi,
10. Fermo restando che il recupero delle ore maturate dal dipendente in "ore+" è esclusiva facoltà del dipendente, l'Ente procede ad erogare ai dipendenti che recuperano ore di lavoro straordinario, se

dovuta, e nei limiti dei budget assegnati, la maggiorazione oraria corrispondente alla prestazione straordinaria effettuata.

11. Al fine di ottimizzare la gestione delle turnazioni, il personale in turnazione deve essere informato entro il giorno 27 del mese della turnazione programmata per il mese successivo.

12. Con riferimento a quanto previsto dall'art. 30 comma 8 del CCNL Funzioni Locali, l'eventuale richiesta di non svolgere turni notturni da parte di dipendenti ultra cinquantasettenni o che vivono particolari situazioni familiari, potrà essere accolta compatibilmente con le esigenze del singolo servizio.

Art. 5 – Salute e sicurezza

1. Le parti, alla presenza degli RLS, si incontrano, periodicamente, di norma una volta l'anno, per concordare le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro.

2. Negli incontri di cui al precedente comma l'Ente darà informazione di tutte le iniziative formative programmate in rispetto della normativa vigente e verranno concordate tutte le ulteriori iniziative necessarie per rafforzare la prevenzione nei singoli settori dell'Amministrazione.

3. L'Ente, aggiorna annualmente le parti sindacali relativamente a

- infortuni sul lavoro;
- malattie professionali;
- Aggiornamento Dvr;
- Stress lavoro-correlato eventualmente verificatosi nel corso dell'anno precedente;

Art. 6 Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi

In caso di attivazione di nuovi sistemi informatici, le attività di formazione riguarderanno tutto il personale interessato dalla innovazione tecnologica.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

Art. 7 – Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione;

2. L'ente stanziava annualmente, con propri provvedimenti e fermi restando i limiti finanziari stabiliti dalla legge, le risorse economiche decentrate, ai sensi delle norme in vigore, costituendo il relativo fondo annuale per le parti sia "stabile" che, eventualmente, "variabile".

BS

Art. 8 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie;

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate come da CCNL e norme vigenti e disponibili a costituire il “fondo risorse decentrate” sono ripartite, ai fini dell’applicazione degli istituti, secondo i seguenti criteri generali:

- 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;
- riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- 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:

- 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;
- 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;

il sistema premiale è articolato nelle seguenti fasi:

1) 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;

2) monitoraggio e confronto periodico;

3) verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;

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;

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. Le risorse decentrate stabili sono in primo luogo destinate, attraverso la contrattazione integrativa con cadenza annuale, al finanziamento degli istituti contrattuali aventi carattere di stabilità e continuità, quali:

- indennità di comparto di cui all'art. 33 del CCNL del 22 gennaio 2004;
- differenziali stipendiali;
- indennità di turno di cui all'art. 30 del CCNL 16 novembre 2022
- indennità di reperibilità di cui all'art. 24 del CCNL del 21 maggio 2018,
- indennità per particolari condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis del CCNL 21 maggio 2018;
- indennità professionale per le educatrici di nidi di infanzia di cui all'art. 31 del CCNL 14 settembre 2000 e indennità per il personale educativo e docente scolastico di cui all'art. 6 del CCNL 5 ottobre 2001;
- indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16 novembre 2022
- indennità di servizio esterno di cui all 'art. 100 del CCNL vigente
- indennità di funzione di cui all'art. 87 del CCNL vigente.

Le risorse decentrate variabili sono destinate, contestualmente alla destinazione delle risorse stabili in sede di contrattazione integrativa con cadenza annuale, in via prioritaria al finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di variabilità e discontinuità, quali:

- compensi per produttività e/o incentivi economici connessi alla premialità individuale;
- incentivi di produttività per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori.

Le risorse variabili comprendono altresì le somme derivanti da disposizioni di legge che prevedono specifici trattamenti in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge.

4. La delegazione trattante di parte pubblica svolge le trattative sulla scorta degli indirizzi e delle direttive impartite dall'organo di governo, coerentemente con la programmazione annuale e pluriennale delle attività e la correlata pianificazione esecutiva.

L'efficacia delle preintese negoziali resta comunque condizionata all'effettiva disponibilità delle risorse necessarie nell'ambito del bilancio, anche pluriennale, di previsione.

In ogni caso, nelle more della definizione delle intese e/o verifiche d'impiego delle risorse decentrate e all'imprescindibile fine di assicurare la necessaria continuità delle funzioni e dei servizi pubblici, permane l'applicazione della distribuzione e dell'utilizzo delle risorse definite in sede integrativa decentrata, con conseguente continuità erogativa dei trattamenti economici in atto correlati all'ordinarietà delle funzioni e dei servizi.

Costituisce oggetto di distribuzione in sede di trattativa, la sola quota di risorse decentrate ancora disponibile, dedotti gli utilizzi già concordati o previsti dal CCNL.

Costituiscono oggetto di verifica annuale, in ogni caso, i criteri generali di distribuzione delle risorse decentrate disponibili, anche ai fini dei premi di miglioramento della produttività e dei servizi, in relazione al sistema di valutazione integrato del personale adottato dall'Ente, ai quali deve comunque essere destinata una quota del fondo adeguata a sostenere le politiche di costante mantenimento e di miglioramento dei servizi. La quantificazione effettiva delle risorse di cui al presente comma avviene, in ogni caso, previa verifica annuale delle quote del fondo comunque necessarie per dare copertura a tutti gli altri istituti applicati in sede decentrata.

Art. 9 – Criteri generali del sistema di misurazione e valutazione della performance;

1. Il trattamento economico accessorio per produttività è collegato alla performance individuale e alla performance organizzativa con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e alle Aree/Settori/Servizi in cui è articolata l'Amministrazione. Le fasi e i tempi della valutazione del personale si articolano in stretta connessione con il ciclo di gestione della performance, così come disciplinato nella specifica regolamentazione adottata dall'ente, cui le parti fanno specifico richiamo.

2. I compensi premianti sono erogati in base alla qualità, produttività e capacità innovativa della prestazione lavorativa. Al fine di garantire che l'attribuzione di compensi economici al personale dipendente costituisca una leva per la promozione dell'efficienza e della valorizzazione dei comportamenti le parti convengono 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 il sistema di valutazione - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori prestazioni;

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 qualitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;

d) la prestazione individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: contributo al raggiungimento degli obiettivi dell'Area/Settore/Servizio/unità organizzativa di appartenenza punto a della scheda di valutazione; raggiungimento degli obiettivi di gruppo e/o individuali punto b della scheda di valutazione; qualità della prestazione, comportamenti organizzativi e professionali; punto c della scheda di valutazione;

e) i compensi destinati a premiare la performance sono corrisposti ai lavoratori interessati solo a conclusione del processo di valutazione della performance;

7



FONDO PER LA PERFORMANCE:

I compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"), vengono confermati negli importi già definiti per ciascuna Area di inquadramento professionale, nella contrattazione per gli esercizi precedenti, per un totale riferito alla performance individuale di cui al precedente articolo 9) punto d):

Area Operatori (ex Cat. A)	Euro	1.337,25
Area Operatori esperti (ex Cat. B)	Euro	1.503,94
Area Istruttori (ex Cat. C)	Euro	1.851,36
Area Funzionari (ex Cat. D)	Euro	2.057,25

La valutazione relativa alla performance è effettuata dal Responsabile dell'area/settore/servizio di riferimento, in applicazione al Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente.

Al sistema incentivante concorre il personale a tempo indeterminato e determinato in servizio nell'anno solare in servizio attivo per almeno 90 giorni (ad esempio: dal 15.09 al 31.12 a prescindere dal fatto che si lavori su 5 o 6 giorni).

L'incentivo legato alla performance è rapportato alla percentuale di part time per i dipendenti con rapporto di lavoro non a tempo pieno.

Le assenze dal servizio riducono in misura proporzionale gli emolumenti previsti.

Si considera equiparata alla presenza in servizio la fruizione dei seguenti istituti contrattuali:

- ferie;
- giorno di riposo settimanale;
- permesso donazione Avis;
- recupero domenica lavorativa;
- recupero gestione; recupero di ore lavorate in più;
- permesso per gravi motivi (art. 4 comma 1 legge 53/00); permesso per motivi personali (art. 41 CCNL);
- permesso legge 104;
- permesso per lutto;
- assemblea sindacale; /permessi sindacali
- permesso breve;
- permesso per citazione a testimoniare;
- permesso per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare;
- congedo di maternità obbligatoria; esami prenatali;
- allattamento;
- infortunio sul lavoro riconosciuto da Inail;
- "terapie salvavita";
- partecipazione ai seggi elettorali in qualità di Presidente, Scrutatore, Segretario, Rappresentante di lista.

I permessi ad ore vengono complessivamente sommati. Il numero delle giornate di assenza viene determinato dividendo il totale così ricavato per il numero di ore della giornata media (6 ore per un lavoratore a tempo pieno), con arrotondamento all'unità superiore nel caso di frazione maggiore o uguale di 0,5.

In caso di congedo per maternità obbligatoria, qualora non si concretizzi un servizio attivo sufficiente ad assumere una valutazione in merito alla performance, alla dipendente verrà riconosciuta la performance sulla base dell'ultima valutazione precedentemente conseguita.

Per il personale assunto a tempo determinato, o con contratto di somministrazione non si procede all'erogazione del salario di performance fino al raggiungimento di 6 mesi di attività continuativa nell'anno. Infatti l'istituto di natura premiante non si concilia con la brevità e temporaneità del rapporto di lavoro.

Con l'approvazione del PEG, entro 60 giorni, i Direttori d'Area portano a conoscenza dei dipendenti, in appositi incontri di area/settore/servizio, gli obiettivi in esso contenuti.

Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale, di cui all'art. 81 del C.C.N.L. 16/11/2022, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente.

La misura di detta maggiorazione sarà pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

La quantificazione e la distribuzione del premio avviene secondo le seguenti modalità:

Il premio viene attribuito per un massimo del 10% dei dipendenti, suddivisi per ogni categoria, che abbiano raggiunto un punteggio ricompreso fra 92 e 100 ed individuati, di norma, con il criterio della rotazione tra le singole Aree di appartenenza; in caso di parità di tra due o più candidati sarà data precedenza al dipendente che si trova nella categoria iniziale e, a seguire, al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella posizione economica e da ultimo, al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella categoria giuridica.

CAPO II – PROGRESSIONE ECONOMICA INTERNA ALLE AREE (GIA' PROGRESSIONE ORIZZONTALE)

Art. 10 – Criteri generali;

1. Le progressioni economiche all'interno delle aree di cui all'art. 14 del CCNL 16.11.22, rappresentano uno strumento finalizzato a remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area.

2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali" avviene mediante procedura selettiva di area attivabile annualmente, a valere sulle risorse stabili del fondo, compatibilmente con la relativa disponibilità e con le altre esigenze di copertura del complesso degli istituti, di natura sia stabile che variabile. Non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.

3. Le progressioni economiche sono assegnate secondo i criteri definiti all'art. 14 del CCNL 16.11.2022, e sono riconosciute, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

Il numero dei differenziali stipendiali attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa. Si riconosce l'applicazione dell'istituto in una percentuale di norma non superiore al 20% dei dipendenti presenti al 01.01 dell'anno di applicazione per ciascuna Area (Operatori esperti; Istruttori; Funzionari), anche con riferimento al risparmio garantito dalle cessazioni di personale riscontratesi negli anni precedenti e sempre nel rispetto dei vincoli e dei limiti complessivi di spesa del fondo.

L'indennità è corrisposta al personale per tredici mensilità.

4. Requisiti per l'accesso alla selezione per l'assegnazione dei differenziali stipendiali:

a) essere titolare di rapporto di lavoro a tempo indeterminato con l'ente al 1 gennaio dell'anno relativo alla procedura di attribuzione dei differenziali;

b) avere una permanenza minima nella medesima posizione economica rivestita pari o superiore a 2 anni, nel primo anno di applicazione (2023) ; pari o superiore a 3 anni dal secondo anno di applicazione (2024);

c) non essere stato sottoposto negli ultimi due anni a sanzioni disciplinari superiori alla multa.

Qualora durante la procedura selettiva di area siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa. Se all'esito del procedimento viene comminata al dipendente una sanzione superiore alla multa, il dipendente stesso viene definitivamente escluso dalla procedura.

BS













Il personale comandato o distaccato presso altre pubbliche amministrazioni partecipa alla progressione orizzontale presso l'ente di appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza acquisisce dall'ente di utilizzazione le schede di valutazione del dipendente.

Il personale assunto tramite mobilità può partecipare alla procedura per l'attribuzione delle progressioni orizzontali previa acquisizione delle schede di valutazione dell'Ente di appartenenza.

Per il personale neo assunto, ai fini del calcolo della permanenza nella posizione economica si tiene conto anche dei periodi svolti a tempo determinato.

Sono esclusi dal computo del periodo di inquadramento eventuali periodi di aspettativa non retribuita, di collocazione fuori ruolo o legati ad altri analoghi istituti, che ne sospendono la decorrenza.

L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree per il 2023 è limitato a personale che non sia già stato interessato a precedenti progressioni nel corso degli anni 2021-2022 nel rispetto dei vincoli e dei limiti complessivi di spesa del fondo, con riconoscimento in una percentuale del 25% e relativi arrotondamenti, dei dipendenti presenti al 01.01.2023 per ciascuna Area (Operatori esperti; Istruttori; Funzionari).

5. Criteri per l'attribuzione dei differenziali stipendiali:

a) media delle ultime tre valutazioni assegnate all'interno dell'ente al personale a tempo indeterminato (in caso di mobilità in entrata vengono acquisite le valutazioni assegnate all'interno dell'ente di provenienza): fino a 40 punti;

b) esperienza professionale nel medesimo profilo quale esperienza nella categoria e progressione economica, ovvero, per chi è inquadrato nella posizione economica iniziale, dall'entrata nella pubblica amministrazione nello stesso profilo, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o parziale, nella stessa o in altra amministrazione: fino a punti 35;

Nel primo anno di applicazione (2023) il punteggio di 35 punti è assegnato al dipendente con maggiore esperienza professionale e il punteggio del restante personale è riproporzionato rispetto a quello del dipendente con maggiore esperienza;

Dal secondo anno (2024) il punteggio è assegnato per fasce come segue:

SCAGLIONI ANZIANITA' DI PROGRESSIONE

FINO A 5 ANNI	7 PUNTI
OLTRE 5 ANNI E FINO 10 ANNI	10 PUNTI
OLTRE 10 ANNI E FINO A 15 ANNI	15 PUNTI
OLTRE 15 ANNI E FINO A 20 ANNI	20 PUNTI
MAGGIORE A 20 ANNI	35 PUNTI

c) strategicità (in relazione ai criteri stabiliti annualmente dalla Giunta con riferimento anche ai documenti di programmazione e alle capacità professionali): fino a punti 25

CAPO III – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI ALLE INDENNITÀ DI CONDIZIONI DI LAVORO (GIÀ RISCHIO, DISAGIO E MANEGGIO VALORI), SPECIFICHE RESPONSABILITÀ, ULTERIORI SPECIFICHE RESPONSABILITÀ.

Art. 11 – Principi generali;

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità";

2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto;

3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le aree professionali;

4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è competenza del Responsabile;
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 Responsabile;
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 eccezioni di seguito specificate.
9. Tutte le disposizioni riportate nel presente capo si applicano dal 01.01.2024 mentre per l'esercizio 2023 trovano applicazione gli istituti contrattuali ed organizzativi già osservati nel corso dell'esercizio.

Art. 12 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70 bis CCNL 21/05/2018 e art. 84 bis CCNL 16.11.22);

1. 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 1,00 al giorno (30 mensili);
- Espletamento di attività disagiata: euro 1,00 al giorno;
- Espletamento di maneggio valori: euro 1,03 al giorno.

L'indennità viene corrisposta a consuntivo mensilmente per le giornate di effettiva presenza in servizio, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, debitamente vistati ed autorizzati dal competente Dirigente/Responsabile e non viene pertanto riconosciuta nelle giornate di assenza a qualunque titolo.

Sono da considerarsi situazioni o prestazioni lavorative che comportano continua esposizione a "**rischio**" prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo l'utilizzo di automezzi in via abituale, con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico e/o che comportano in modo diretto e continuativo il contatto con agenti chimici, biologici, catrame, bitumi, oli minerali, paraffina e loro composti derivati e residui nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico, pertanto l'Area del personale interessato è quella degli operatori esperti di profilo operaio, solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro. In sede di prima applicazione del presente accordo, ogni volta che si modifichino le condizioni per l'applicazione, e comunque a cadenza annuale il Responsabile interessato comunica al Servizio personale la lista dei dipendenti cui si applica l'indennità. Nei casi di aggiornamento del documento contenente l'analisi dei rischi si procederà ad una ricognizione delle condizioni di rischio presenti nell'Ente e se le condizioni dovessero conseguentemente variare, le parti si incontreranno per definire le nuove situazioni o prestazioni lavorative soggette a rischio.

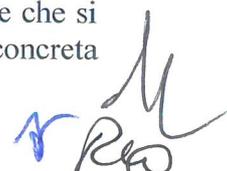
Ai dipendenti che svolgono attività connotate da particolare "**disagio**", compete – per il periodo di effettiva esposizione al disagio, l'indennità mensile sopra determinata, erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestatato nell'arco del mese.

Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc...), non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si avvisa in un numero decisamente limitato di potenziali beneficiari. E' fatta salva la concreta

BS- 







valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto dei principi generali e di quanto previsto al presente articolo) e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto, di esclusiva competenza del Dirigente/Responsabile.

Si individuano quali fattori rilevanti di disagio:

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

Pertanto l'Area del personale interessato è quella degli operatori esperti di profilo operaio, solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro. In sede di prima applicazione del presente accordo, ogni volta che si modifichino le condizioni per l'applicazione, e comunque a cadenza annuale il Responsabile interessato comunica al Servizio personale la lista dei dipendenti cui si applica l'indennità.

Attività di **maneggio valori**: l'indennità viene erogata al personale dipendente che in base ad un provvedimento formale del Dirigente/Responsabile di Area/Settore/Servizio sia adibito in via continuativa a servizi che comportino concreto maneggio di valori di cassa.

Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci (massimo 3,00 euro al giorno, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività).

Art. 13 – Indennità per specifiche responsabilità;

1. L'indennità prevista dall'art. 84 del CCNL viene erogata quadrimestralmente, secondo i seguenti criteri generali:

a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità individuate dal competente Responsabile, con atto scritto, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati nelle Aree Operatori esperti, Istruttori e Funzionari (non titolari di incarico di elevata qualificazione);

b) il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente;

c) in sede di accordo per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità. La Conferenza di direzione provvede al riparto delle somme tra le Aree/Settori/Servizi, sulla base delle unità di personale interessate.

2. Le fattispecie alle quali i Responsabili dovranno fare riferimento sono le seguenti:

a) responsabilità di procedimenti complessi tra cui anche: digitalizzazione/innovazione; attuazione GDPR; stato civile/anagrafe/elettorale; responsabilità tributi; incarichi PNRR; protezione civile; messo con le funzioni di ufficiale giudiziario; Rup di cui al Codice dei contratti, responsabilità dei procedimenti in materia paesaggistica;

b) coordinamento di strutture complesse (a titolo esemplificativo: quelle articolate in almeno due unità operative);

c) coordinamento dell'attività di un significativo numero di risorse umane; qui anche: tutoraggio/coordinamento; punto di riferimento in procedimenti complessi;

d) concorso alla formazione delle decisioni del Dirigente/Responsabile (- ad esempio, nella predisposizione dei piani di lavoro);

e) attribuzione di responsabilità di risultato con elevata autonomia sulle modalità per conseguirlo (- ad esempio, nella predisposizione dei piani di lavoro);

f) gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali; qui anche: addetti Urp; addetti formazione; attività di comunicazione/informazione;

3. L'importo dell'indennità è determinato dal competente Dirigente/Responsabile secondo i seguenti criteri di natura quantitativa e qualitativa:

- importo massimo pari ad €. 2.500,00 annui lordi quando ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) le condizioni di cui al precedente comma 2 lettere da a) ad f);

- importo pari ad €. 2.000,00 annui lordi quando ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) quattro delle condizioni di cui al precedente comma 2 lettere da a) ad f);

- importo pari ad €. 1.500,00 annui lordi quando ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) tre delle condizioni di cui al precedente comma 2 lettere da a) ad f);

- importo pari ad €. 1.000,00 annui lordi quando ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) due delle condizioni di cui al precedente comma 2 lettere da a) ad f);

- importo pari ad €. 300,00 annui lordi quando ricorra per il lavoratore una sola delle condizioni di cui al precedente comma 2 lettere da a) ad f).

4. Le indennità di cui al presente articolo vengono erogate quadrimestralmente, sulla base della effettiva presenza in servizio mensile. L'indennità viene proporzionalmente ridotta in caso di assenze dal servizio superiori a novanta giorni. A tal fine non si considerano assenze le fattispecie già definite al precedente art. 9 relativamente all'applicazione dell'istituto della performance. In caso di assenza prolungata del dipendente, il Responsabile ha facoltà di sospendere l'attribuzione dell'indennità in oggetto.

CAPO IV – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 14 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge;

Art. 14.1 – Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997;

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

- proventi da sponsorizzazioni;

- proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;

- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

Gli incentivi correlati a tali servizi correlati ai servizi resi per conto terzi di cui all'art. 43 della legge 449/1997, nel caso in cui vi siano entrate a questo titolo, saranno distribuiti al personale coinvolto nella realizzazione di tali attività, e rendicontati con determinazione del Responsabile, come attestato dal Responsabile del settore in sede di consuntivo negli appositi strumenti di programmazione in base ai seguenti criteri:

- avere ottenuto – con riferimento all'anno in oggetto - una valutazione della prestazione individuale almeno pari a 80 punti

BS.

Art. 14.2 – Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g) e lettera h), e all'art. 67 comma 3 lettera c) del CCNEL del 21.05.2018;

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

- incentivi per le funzioni tecniche. Le parti si danno reciprocamente atto che le modalità di corresponsione di tali compensi avverranno secondo le modalità e i criteri della normativa vigente e da specifico regolamento;
- incentivi per accertamenti IMU e TARI. Le parti si danno reciprocamente atto che le modalità di corresponsione di tali compensi avverranno secondo le modalità e i criteri della normativa vigente e da specifico regolamento;
- diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del d.l. 269/2003);
- compensi ai messi notificatori per le notifiche di atti dell'amministrazione finanziaria, se previsti;
- compensi Istat, di cui all'art. 70 ter del CCNL 21/05/2018.

Nel caso in cui ricorra la specifica fattispecie, le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile d'area competente. Gli atti di liquidazione sono fatti propri dal responsabile del Servizio unico del Personale.

Art. 14.3 - Risparmi di cui all'art. 16, comma 5, del d.l. 98/2011 (Piani triennali di razionalizzazione);

Nel caso in cui ricorra la specifica fattispecie, le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del d.l. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti del d.l. n. 95/2012. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente;

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione, così come approvato dall'organo politico dell'Ente, con atto del Responsabile del Settore competente;

Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, l'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi.

TITOLO III - ELEVATE QUALIFICAZIONI

Art. 15 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato degli incarichi di elevata qualificazione;

Come previsto dagli articoli 7, comma 2, del CCNL, vengono confermati i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di E.Q. Già adottati dall'ente.

TITOLO IV – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO

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

Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL, del 21.05.2018 le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "B.S.", "Pec", and "M. B. 2017".

organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.

Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:

- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

Art. 17 – Reperibilità;

1 - L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente;

2 - Il compenso, da liquidarsi con cadenza mensile, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL del 21.05.2018;

3 - Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di sei volte in un mese; gli enti devono assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari;

4 - E' prevista:

- per la figura professionale in servizio presso i servizi preposti agli adempimenti amministrativo burocratici necessari alla denuncia dei decessi nel caso in cui il servizio osservi la chiusura per due giorni consecutivi per festività e/o ponti; a turno gli operatori sono reperibili nel secondo giorno di chiusura almeno per quattro ore;
- per figura professionale individuata dall'Amministrazione che garantisce la propria reperibilità per attività di pronto intervento manutentivo in occasione di fiere, eventi, nonché allarmi nelle scuole durante il calendario scolastico;
- per figure professionali in servizio presso diversi servizi comunali e che garantiscono la propria disponibilità nell'ambito del piano neve e degli interventi per calamità naturali, allerte di protezione civile, con modalità stabilite in specifico accordo.

5 - Il limite mensile di assegnazione in reperibilità per ciascun dipendente può essere incrementato fino a 16 per esigenze legate al corretto funzionamento dei servizi, per eventi eccezionali anche atmosferici o per esigenze sostitutive;

5 - In caso di chiamata in servizio l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti, intendendo per "posto di lavoro" anche il collegamento informatico attivato per svolgere la propria attività anche da remoto;

Art. 18 – Lavoro straordinario e Banca delle ore;

In applicazione agli artt. 7 comma 4 lettere o) e s), 32 comma 3 e 33 del CCNL, le parti concordano che il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario di cui al comma 4 dell'art 14 del CCNL del 01.04.1999 è così elevato:

- a) 360 ore annue di lavoro straordinario che, debitamente autorizzate, possono essere liquidate;
- b) 120 ore annue di lavoro straordinario che, debitamente autorizzate, possono confluire nella banca delle ore.

Art. 19 – Orario massimo di lavoro settimanale;

In applicazione agli artt. 7 comma 4 lettera r e 29, comma 2 del CCNL, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di dodici mesi (anzichè sei), per le seguenti ragioni:

- dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
- dipendenti assegnati a servizi in fase di riorganizzazione o nei quali non si è perfezionato il processo assunzionale programmato e fino a quando permane tale condizione;
- dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004;
- dipendenti incaricati di EQ.

Art. 20 – Orario multiperiodale;

Ai sensi dell'art. 31 del CCNL la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro è effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi e deve essere individuata contestualmente di anno in anno.

I periodi di maggiore e minore carico di lavoro sono, di norma e rispettivamente, di 13 settimane l'uno.

In applicazione agli artt. 7, comma 4, lettera q) e 25, comma 2, del CCNL, le parti concordano di elevare i periodi di minore e maggiore concentrazione dell'orario multiperiodale in relazione a prevedibili esigenze di servizio e in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa.

In sede di prima applicazione e fino a successiva modifica, si individua un periodo di 15 settimane.

CAPO II – DISCIPLINE PARTICOLARI

Art. 21 – Personale comandato o distaccato;

Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi, alle indennità e progressioni economiche, alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

TITOLO 5 - DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Art. 22 - Buoni pasto;

Il dipendente autorizzato formalmente ad effettuare prestazioni di lavoro straordinario di almeno 2 ore continuative, oltre al proprio orario di lavoro giornaliero, ha diritto ad usufruire *del servizio di mensa diffusa*.

Si individuano le seguenti figure professionali che, in considerazione dell'esigenza di garantire il regolare svolgimento delle attività e la continuità dell'erogazione dei servizi e anche dell'impossibilità di introdurre modificazioni nell'orario di lavoro, possano fruire di pause non retribuite di durata determinata in 30 minuti, per la consumazione dei pasti, pause che potranno essere collocate anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro (che non può essere inferiore alle 7 ore):

- addetti all'area vigilanza esclusivamente nelle seguenti situazioni programmate o decise dal Comandante:

- a seguito di operazioni di P.G.;
- durante l'esecuzione di piani di controllo o ambientali;
- in caso di incidenti stradali;
- in caso di calamità naturali;
- per motivi di servizio attestati dal Responsabile;
- personale adibito a interventi di protezione civile, fatte salve norme particolari previste dai CCNL.

Le suddette situazioni dovranno essere analiticamente e individualmente attestate dal Responsabile del Servizio competente.

Per tutto quanto non previsto dal presente contratto collettivo decentrato integrativo si rimanda alla normativa nazionale.

Art. 23 -Part-time;

Al fine di contemperare le esigenze familiari e di vita delle lavoratrici e dei lavoratori, l'amministrazione si impegna a valutare, secondo criteri di correttezza e buona fede, a favore dei dipendenti che ne facessero richiesta, la riduzione dell'orario di lavoro seguendo la disciplina contrattuale prevista dall'art. 62 del CCNL 16/11/2022, dal D. Lgs. 165/2001 e dal Regolamento degli uffici e servizi.

Il trattamento economico del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche spettanti al personale con rapporto a tempo pieno appartenente alla stessa area o categoria e profilo professionale,

Art. 24 - Formazione;

Le parti convengono che la formazione, accrescendo la capacità professionale del personale, costituisce elemento strategico di prioritaria importanza per il sostegno e il coinvolgimento del personale nella realizzazione dei cambiamenti organizzativi dell'Amministrazione, per lo sviluppo dell'efficienza e il miglioramento della qualità dei servizi resi, per l'implementazione della produttività ed efficacia delle prestazioni individuali e collettive.

L'Amministrazione, nell'ambito del Piano integrato di attività e organizzazione, attiva il ciclo periodico della formazione, dall'analisi del fabbisogno alla valutazione dei risultati, per dotarsi di piani pluriennali ed annuali della formazione, progettati anche in base al rilevamento e riconoscimento delle competenze professionali e di ruolo del personale.

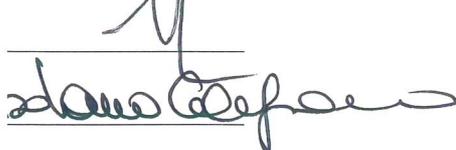
L'attività di formazione, aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale contribuisce al riconoscimento ed al miglioramento delle competenze professionali e di ruolo e deve essere adeguatamente pianificata e programmata, in modo da garantire la massima diffusione e partecipazione dei dipendenti, utilizzando anche, dove possibile, il ricorso a formatori interni, ferma restando l'attinenza del profilo e/o delle mansioni svolte con il contenuto della formazione stessa.

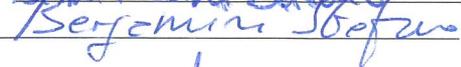
Le parti si impegnano ad incontrarsi annualmente per valutare le necessità formative del personale dell'ente.

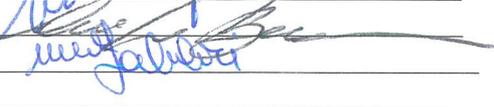
Ravarino, 23.12.2023

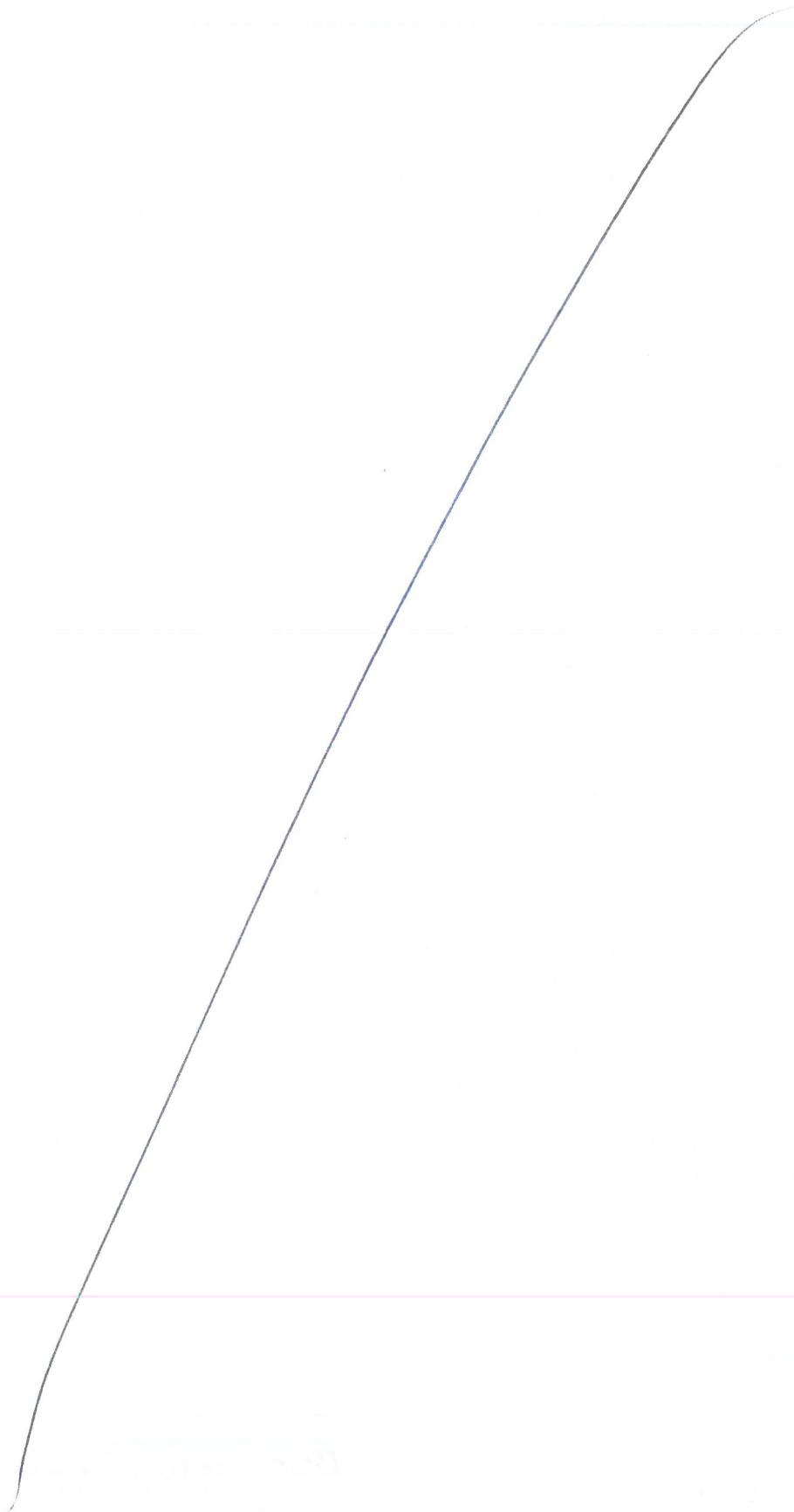
La delegazione trattante di parte pubblica

La delegazione trattante di parte sindacale



CGIL 
CISL 
UIL 
CSA _____
R.S.U. 





COMUNE DI NONANTOLA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE ECONOMICA ANNO 2023.

reso atto che il fondo ammonta a complessivi: € 251.454,73 di cui:

per parte stabile € 126.251,11 (di cui € 130.202,21 soggetti al limite e 22.048,90 non soggetti al limite);

per parte variabile: € 22.013,98 (soggetti al limite) quale aumento fino al 1,2% del monte salari del 1997 e € 7.189,64 (non soggetti al limite) per economie dal fondo anno precedente, disposizioni di legge, risparmi dal fondo straordinario 2022;

riteri di ripartizione delle risorse destinate al finanziamento del fondo di produttività:

126.950,00 per la parte stabile (disponibilità/reperibilità, indennità condizioni di lavoro (già rischio disagio aneggio valori), indennità educatori, indennità di comparto, progressioni orizzontali, particolari responsabilità)

124.504,73 per la parte variabile

Ripartizione fondo 2023			
Comune di Nonantola			
PARTE STABILE			
Indennità di turno reperibilità disponib.			1000,00
Indennità condizioni di lavoro			1.950,00
Indennità educatori			5.000,00
Fondo indennità di comparto			27.000,00
Fondo progressioni orizzontali			68.000,00
Fondo per particolari e specifiche resp.tà			24.000,00
		totale stabili	126.950,00
PARTE VARIABILE			
Fondo per la performance individuale/servizio			93.328,64
Compensi previsti da disposizioni di legge			31.176,08
Consegna officine musicali	1.500,00		
Incentivi Imu/Tari	11.337,87		
Funzioni tecniche	17.735,04		
Compensazione Istat	603,17		
		totale variabili	124.504,73
		totale complessivo	251.454,73

l'istituto della progressione orizzontale per l'anno 2023, con applicazione dei criteri e delle modalità definiti nell'accordo aziendale normativo allegato, nel rispetto dei vincoli e dei limiti complessivi di spesa del fondo, è riconosciuto a tre unità di personale ex Cat. B otto unità di personale ex Cat. C tre unità di personale ex Cat. D con decorrenza 01.01.2023. L'istituto non è riconosciuto al personale attinto dal diverso istituto della progressione orizzontale a datare dal mese di gennaio 2024.

Le PARTI STABILISCONO, al termine della riunione, di sottoscrivere la presente ipotesi di accordo annuale per l'utilizzo economico delle risorse del fondo dell'anno 2023.

Varino 28 .12.2023

Per la delegazione trattante di parte pubblica

Presidente Stefano Sola _____ Componente Rosa Laura Calignano _____

Per la delegazione trattante di parte sindacale

C.S.S. Territoriale CGIL FP Jessica Tallarida _____

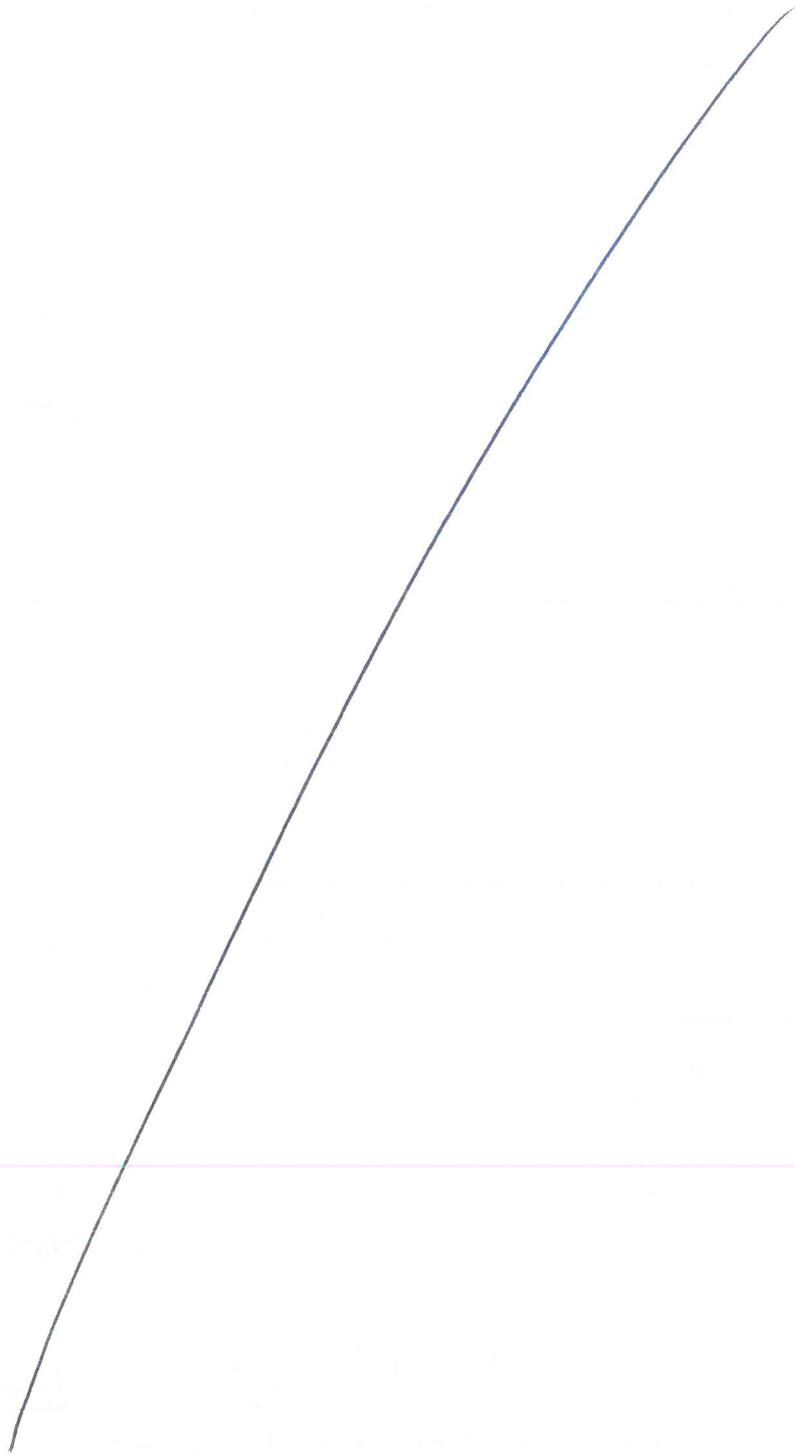
C.S.S. Territoriale CISL FP Sabrina Torricelli _____ M. Rosaria Baiano _____

C.S.S. Territoriale UIL FPL Stefano Bergamini _____

C.S.S. Territoriale CSA Federico Coratella _____

S.U. Aziendale - Cinzia Bergamini _____ R.S.U. Aziendale - Giancarlo Montorsi _____

S.U. Aziendale - Manuela Fabbri _____



Nota congiunta a verbale

Le parti si danno reciproco affidamento per verificare, nel corso del 2024, la possibilità di ampliare la fascia di flessibilità in entrata ed uscita del personale, compatibilmente con le esigenze di corretto funzionamento dei servizi.

Le parti si danno reciproco affidamento per verificare, nel corso del 2024, la possibilità di migliorare lo strumento della bacheca sindacale per renderla meglio fruibile dai dipendenti.

Nonantola, 15.12.2023

La delegazione trattante di parte pubblica La delegazione trattante di parte sindacale


Roberto Caporali
Mara Paola Basso
Mauro Falchi


Tommaso

Stefano
Bergamini Stefano

Nota a verbale

Le scriventi OO.SS e RSU ritengono opportuno proporre la condivisione dei seguenti principi ed argomenti, su cui confrontarsi entro il 2024:

Aggressione al personale

Il fenomeno delle aggressioni al personale dipendente può rappresentare un importante problema. Si chiede che le parti si impegnino a definire un protocollo utile ad intervenire tempestivamente e che stabilisca le modalità di prevenzione e di segnalazione dell'evento e dei relativi provvedimenti,

Identità alias

Si chiede che le parti si impegnino a recepire quanto previsto dall'art. 28 del CCNL 16/11/2022 e ne valorizzano i contenuti, al fine di tutelare il benessere psicofisico dei lavoratori e delle lavoratrici trans gender, per creare ambienti di lavoro inclusivi e attenti alla autodeterminazione della persona anche nei contesti lavorativi.

Si chiede che le parti si impegnino a valutare congiuntamente le azioni per dare piena attuazione all'art. 28 del CCNL.

Congedi e agevolazioni per donne vittime di violenza

Per le dipendenti vittime di violenza ed inserite nei percorsi di protezione certificati ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs, 80/2015, si applica quanto previsto dall'art. 43 del CCNL 16.11.22.

Si chiede che le parti, nel rispetto della normativa legislativa e contrattuale, si impegnino a valutare l'introduzione di misure ulteriori a favore delle donne vittime di violenza.

Ravarino, 15 .12.2023

Le OO.SS e le R.S.U.

Jessica Deide
Alessandro
Luigi
Bergamini Stefano
Marta Rosaria Barone
Manuela Jolli

