COMUNE DI CONDOVE

CITTA' METROPOLITANA DI TORINO
Piazza Martiri della Libertà n.7 10055 CONDOVE
Tel. 0119643102 - Fax 0119644197

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO GIURIDICO TRIENNIO 2023/2025 ECONOMICO ANNO 2023

Il giorno Quattordici del mese di Dicembre dell'anno Duemilaventitre presso la Sala della Giunta del Comune di Condove sono presenti:

Parte Pubblica: Segretario Comunale Dr. Alberto Cane

Parte Sindacale: Rappresen. Territ. CGIL Sig. Ernesto Colonna

RSU: Sig. Marchetto Massimiliano
Sig.ra Donatella Croce

Per la definitiva sottoscrizione del seguente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, la cui ipotesi è stata approvata con deliberazione della Giunta Comunale n° 149 in data 06.12.2023.

_____ ……. _____

Contratto Decentrato Integrativo

Parte I° - Parte Giuridica triennio 2023/2025

DISPOSIZIONI PRELIMINARI

Alla contrattazione aziendale viene attribuita la funzione di negoziare, con le modalità ed entro i limiti previsti dai CCNL vigenti, dal D. Lgs 165/2001 e successive modificazioni e dal D. Lgs. 150/2009.
Gli accordi aziendali, in attuazione della funzione negoziale di cui sopra, sono stipulati dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.) e dalle corrispondenti strutture Sindacali Territorialmente competenti firmatarie del CCNL 16 novembre 2022.

I Contratti Collettivi Decentrati Integrativi:

a) non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai Contratti Collettivi Nazionali anche riguardo gli oneri economici non previsti. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate;

b) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dal CCNL;

c) le materie oggetto di contrattazione non possono essere trattate dal contratto integrativo in termini diversi e più ampi di quelli stabiliti dal CCNL.

d) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dalla norma (disposizioni relative alla ripartizione delle materie tra contratto e legge e art. 40 comm1 e 3-bis che del D. Lgs n. 165/2001, come novellato dall'articolo 54 del D. Lgs.. n. 150/2009 – **diretta applicazione**);

e) non possono avere contenuti difformi alle disposizioni normative (art. 3 bis D. Lgs 165/2001 introdotto dal D. Lgs. 150/2009);

Nelle materie oggetto di contrattazione integrativa, il datore di lavoro ha l'obbligo di contrattare secondo correttezza e buona fede. L'obbligo a contrarre sussiste nelle materie che attengono al trattamento economico del personale, riservate alla contrattazione dall'art.2, comma 3, del D. Lgs.165/2001 così come modificato dal D. Lgs. 150/2009.

La procedura per la stipula si articola nei seguenti passaggi fondamentali:

1. Contrattazione decentrata finalizzata alla definizione a cura della delegazione trattante di un’ipotesi di accordo;
2. Trasmissione dell’ipotesi di accordo entro 10 giorni al revisore dei revisori, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria, affinché il revisore effettui il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata con i vincoli di bilancio e verificare la legittimità relativamente al rispetto delle competenze del Contratto Integrativo (art. 40-bis D. Lgs 165/2001 come novellato dall’art. 55 del D. Lgs. 150/2009).

3. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.
4. Autorizzazione dell'organo di governo (Giunta Comunale) alla sottoscrizione definitiva del contratto.
5. Trasmissione telematica del testo contrattuale all'ARAN e CNEL entro 5 giorni dalla sottoscrizione, con la relazione tecnica ed illustrativa per la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio e successiva pubblicazione sul sito dell'Ente (art. 40-bis D. Lgs 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D. Lgs. 150/2009).

Art. 1 - Costituzione della delegazione trattante

1. La delegazione trattante è costituita ai sensi dell'art. 7 del CCNL 16.11.2022 e successive modifiche.

Art. 2 - Vigenza e sfera di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) si applica a tutto il personale dipendente del Comune inquadrato nelle Aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari e Elevate Qualificazioni, del vigente ordinamento professionale CCNL 16.11.2022, con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato) a tempo pieno o parziale.
2. Il presente CCDI ha durata triennale, è valido per tutta la vigenza del CCNL e si applica con effetto immediato e decorre dal 01.01.2023.
3. Il presente CCDI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o dalla Legge.
4. A cadenza annuale vengono anche definite nel medesimo accordo integrativo le somme relative alla erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (art.80 CCNL 16.11.2022), secondo la disciplina prevista nel presente CCDI.
5. Con cadenza annuale, e comunque entro 30 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.
6. Nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno indicativamente entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.

Art. 3 - Interpretazione Autentica

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta della parte interessata, inviata alle altre con email, e/o, posta certificata, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.

3. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato (art. 3 comma 5 CCNL 16.11.2022)
4. I criteri di autoregolamentazione sono vincolanti per le Parti che li sottoscrivono.

TITOLO I - LAVORO STRAORDINARIO

Art. 4 - Lavoro Straordinario

1. Ai fini dell'applicazione del lavoro straordinario si rimanda agli art. 32 e 33 del CCNL 16.11.2022. Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente; l'Amministrazione procederà ad erogare, se dovuta, ai dipendenti che recuperano ore di lavoro straordinario la maggiorazione oraria corrispondente alla prestazione straordinaria effettuata.
2. Viene confermato lo stanziamento per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario corrispondente ad €. 990,00. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sui fondi relativi al lavoro straordinario, verranno utilizzati per impinguare il fondo di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022 dell'anno successivo.
3. Le risorse di cui al comma precedente, possono essere incrementate con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, ed in particolare di quelle elettorali, nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali. Tali risorse sono a carico dell'Ente e se non utilizzate non costituiscono economie del fondo e pertanto non possono essere utilizzate per impinguare il fondo di cui all'art.79 del CCNL 16.11.2022.
4. Per quanto non previsto dai contratti nazionali si applica l'art 5 del D. lgs 66/2003 e successive modificazioni.

TITOLO II - UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

Art. 5 - Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate)

1. Le Parti concordano:

a. che la quantificazione delle risorse decentrate non costituisce oggetto della contrattazione decentrata, ma è disposta in via unilaterale ed esclusiva dall'Amministrazione nel rispetto del CCNL e che altresì le risorse finanziarie variabili, possono essere integrate dall'Ente, previa valutazione della sussistenza dei requisiti e dell'entità delle risorse necessarie per sostenere il maggiore onere finanziario ed individuazione della relativa copertura nell'ambito della capacità di bilancio e nel rispetto delle norme di contenimento della spesa del personale;

b. che le risorse finanziarie vengano distribuite nel rispetto nel principio della differenziazione delle valutazioni in base al merito;

c. che la ripartizione delle risorse finanziare rispettino il principio della corrispettività, pertanto, non si possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese. (art. 7 D. Lgs. 165/2001 come innovato dall'art. 57, comma 1, lett. b del D. L.gs 150/2009;

Art. 6 – Banca delle ore

In questo Ente non viene attivato l'istituto.

Art. 7 - Indennità condizioni di lavoro

1. L'indennità di condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018 come integrata dall'art. 84 bis CCNL 16.11.2022, è corrisposta al personale che svolge attività:

a. esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;

b. implicanti il maneggio di valori.

2. Vengono definite attività esposte a rischio e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, solamente le attività riportate dalle condizioni di rischio indicate nel Piano di Valutazione dei Rischi, ai sensi della Legge 81/08 recante attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e s.m.i. Possono darvi titolo le attività che comportano una esposizione diretta e continua:

a. Con sostanze chimiche e biologiche;

b. Con catrame – bitume – oli e loro derivati;

c. Attività svolte prevalentemente in particolari e pesanti e insalubri condizioni ambientali.

L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività, entro i seguenti valori:

- €. 1,50 al giorno

3. Al personale addetto in via continuativa a servizi che comportino maneggio di denaro contante, dai quali possano derivare rilevanti danni patrimoniali. L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività entro i seguenti valori:

- €. 1,00 al giorno

4. L'indennità giornaliera maturata viene erogata, sempre a consuntivo.

Art. 8 - Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 16.11.2022

1. Per Specifiche Responsabilità ai sensi dell'art. 84 del CCNL 16.11.2022 si intendono le seguenti attività, oltre quanto già stabilito sul CCNL stesso:

- Coordinamento di un Ufficio e/o dei correlati procedimenti amministrativi di elevata complessità in piena autonomia gestionale e organizzativa;
- Svolgimento di funzioni per cui è prevista obbligatoriamente l'iscrizione ad un albo professionale.

2. Il compenso, fatto salvo gli incarichi di specifica responsabilità di cui al comma 3, per l'esercizio delle responsabilità fino ad €. 2.000,00 è determinato in relazione alla graduazione già applicata con le precedenti contrattazioni.

3. Un'indennità di €. 200,00 annui lordi sarà riconosciuta al lavoratore, per compensare, ai sensi dell'art. 84 del CCNL 16.11.2022 c.1, le seguenti specifiche responsabilità, senza alcun bisogno di pesatura di cui al comma precedente:

a) le specifiche responsabilità del personale attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi.

4. L'individuazione e l'attribuzione della specifica responsabilità deve tener conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili all'area di appartenenza. Le specifiche responsabilità non sono generalizzate e non coincidono con la attribuzione della responsabilità di procedimento.

5. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo, è di competenza del E.Q. mediante atto di nomina motivato.

Annualmente verranno definite, in sede di contrattazione, le risorse economiche necessarie al pagamento del compenso delle specifiche responsabilità. Nel caso in cui le predette risorse non fossero sufficienti a seguito dell'individuazione di una nuova specifica responsabilità, le stesse verranno riproporzionate limitatamente al Settore in cui insiste tale responsabilità. Per l'anno 2023 il budget è di €. 3.379,00.

Art. 9 – Indennità di servizio esterno Polizia Locale ed indennità di funzione

1. Ai sensi dell'art. 100 del CCNL 16.11.2022 al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera, in modo prevalente, in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera. Tale indennità è graduata in €. 2,50 al giorno.

2. L'indennità giornaliera maturata viene erogata, sempre a consuntivo e su attestazione del E.Q. del Settore Polizia Locale.

3. Al personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che non risulti titolare di un incarico di EQ, può essere erogata una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. Tale compenso, nel limite massimo di €. 2.000,00, verrà determinato in relazione alla graduazione applicata con le precedenti contrattazione.

Art. 10 - Turno

1. In applicazione di tale indennità si rimanda a quanto stabilito nel CCNL 16.11.2022 art. 30.

Art. 11 - Reperibilità

In applicazione di tale indennità si rimanda a quanto stabilito nel CCNL 21.05.2018 art. 24, stabilendo in €. 10,33 al giorno l'indennità da applicare

Art. 12 – Risorse da specifiche disposizioni di legge

Per la destinazione delle risorse di cui al presente articolo, previste annualmente nella costituzione del fondo, si rimanda a quanto stabilito dall' art. 79 comma 2 lettera a) ed ai vigenti regolamenti comunali.

Le somme di cui alla lettera c) del comma 3 dell'art. 67 del CCNL 2016/2018 (ex art. 15 lettera k), non soggette a blocco sono liquidate nella misura del 40% a favore dell'Ente e del 60% a favore dei dipendenti effettivamente impegnati nelle relative attività. Tale quota comprende gli oneri previdenziali e IRAP a carico dell'Ente.

Art. 13 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato per le Elevate Qualificazioni

1. La determinazione della retribuzione di risultato per le elevate qualificazioni è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance adottati dell'Ente con deliberazione della Giunta Comunale n. 121 in data 24.11.2011, modificata ed integrata con deliberazione della Giunta Comunale n. 97 in data 11.10.2012 e precisamente:

La fascia E è associato a valutazioni inferiori alla dimensione dell'adeguatezza pari al 70%.

La fascia D è associato a valutazioni maggiori o uguali al 70% e fino a 79,99%.

La fascia C è associata a valutazioni comprese tra 80% e 89,99%.

La fascia B è associata a valutazioni comprese tra 90% e 94,99%.

La fascia A è associato a valutazioni maggiori o uguali al 95%.

2. L'erogazione di tale retribuzione, per una quota non inferiore al 15% dell'ammontare complessivo delle risorse destinate alla remunerazione delle indennità di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti, avviene, a seguito di valutazione annuale effettuata dall'O.I.V. degli obiettivi annualmente assegnati.

3. L'erogazione della retribuzione di risultato avverrà percentualmente per il 60% in rapporto al grado di raggiungimento degli obiettivi e per il 40% in rapporto alla valutazione del comportamento organizzativo, in forma di punteggio sulla base delle schede di valutazione di cui alla deliberazione della Giunta comunale n.121 in data 24.11.2011, modificata ed integrata con deliberazione della Giunta Comunale n. 97 in data 11.10.2012.

4. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di elevata Qualificazione, di un incarico ad interim relativo ad altra Elevata Qualificazioni, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'oggetto dell'incarico ad interim. Il valore verrà stabilito annualmente dal Decreto del Sindaco che conferisce l'incarico.

5. Eventuali risparmi per retribuzione di posizione o parte degli stessi, fatto salvo il rispetto del limite 2016, potranno essere destinati a incrementare la quota di risultato o il fondo di produttività dei dipendenti del medesimo anno in cui si sono riscontrati i relativi risparmi.

Art. 14 - Premi correlati alla performance organizzativa

La performance organizzativa, di cui all'art. 8 del D.lgs 150/2009, è correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'ente ad un gruppo o a una struttura, con la individuazione di uno specifico finanziamento definito in sede di approvazione del piano della performance da parte della Giunta Comunale. La performance organizzativa vale il 70% delle risorse destinate alla performance e viene finanziata prioritariamente con le risorse variabili.

Fanno parte della performance organizzativa:

1) una quota, quantificata annualmente, destinata in parti uguali a tutto il personale di categoria B e C e D non titolari di posizione organizzativa che concorre al buon funzionamento dell'Ente. Tale quota verrà erogata solo se la valutazione individuale risulterà almeno pari al 60%. Per l'anno 2023 tale quota viene quantificata in € 5.400,00. Eventuali quote non distribuite andranno ad incrementare la performance individuale. Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto due o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto.

2) Una quota quantificata annualmente dalla Giunta Comunale per progetti di sviluppo definiti e pesati in fase di approvazione del piano della performance. Per l'anno 2023 tale quota viene quantificata in € 10.100,00. La distribuzione di tale quota è subordinata al superamento dell'obiettivo a cui le risorse sono collegate. Il premio verrà erogata solo se l'obiettivo sarà raggiunto in sede di Relazione della Performance almeno al 60%. Nel caso di non raggiungimento completo dell'obiettivo, per la corresponsione del compenso vengono applicate le seguenti fasce:

- raggiungimento obiettivo tra 75% e 100% - corresponsione al 100%
- raggiungimento obiettivo tra 60% e 74,99% - corresponsione al 75%
- raggiungimento obiettivo al di sotto del 60% - nessuna corresponsione

Eventuali quote non distribuite costituiscono economie di spesa non riutilizzabili.

Art. 15 - Premi correlati alla performance individuale

1. La performance individuale, di cui all'art. 9 del D.lgs 150/2009, è determinata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte della competente EQ, utilizzando la scheda individuale contenuta nella Metodologia di Valutazione. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

2. La performance individuale, quantificata a consuntivo, verrà erogata solo se la valutazione individuale risulterà almeno pari al **70%.** Al finanziamento della performance individuale è assegnata una quota pari almeno al 30% delle risorse variabili come definite dall'art. 80 comma 3 del CCNL 16.11.2022.

3. Tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la performance individuale in maniera proporzionata al periodo di servizio.

4. Il personale assente dal servizio partecipa alla distribuzione della performance individuale in maniera proporzionale al servizio prestato nel corso dell'anno, fatto salvo l'applicazione della legislazione vigente.
5. Al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di performance individuale è corrisposta in misura proporzionale in relazione al part-time.
6. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.
7. Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno solare ha ricevuto due o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto. In caso di procedimento disciplinare sospeso perché vi è un procedimento penale in corso, la valutazione della performance individuale risulta sospesa fino alla conclusione del procedimento disciplinare.
8. Al fine di definire la quota spettante viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, esclusi i titolari di E.Q., considerando proporzionalmente alla durata eventuali prestazioni part-time o assunzione o cessazione in corso d'anno, come previsto nei commi precedenti. La performance individuale vale il 30% delle risorse destinate alla performance e viene finanziata prioritariamente con le risorse variabili.
9. Il budget destinato annualmente alla performance individuale, viene suddiviso per il numero di dipendenti dell'Ente di cui al comma precedente, individuando un budget pro-capite in sede di costituzione del Fondo produttività.
10. Per ogni dipendente la distribuzione del premio è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance adottati dell'Ente con deliberazione della Giunta Comunale n. 121 in data 24.11.2011, modificata ed integrata con deliberazione della Giunta Comunale n. 97 in data 11.10.2012.
11. Gli avanzi generati dalle valutazioni inferiori al 60% vengono riportate sul Fondo produttività anno successivo.
12. In sede di consuntivazione del fondo dell'anno, in caso di minore utilizzo di altre indennità/utilizzi, escluso le risorse di cui all'art. 80 comma 2 lett. g, le risorse risultanti aumentano la quota destinata alla performance individuale nell'anno in cui si sono prodotte.

Art 16 - Disciplina del premio differenziale individuale

1. In attuazione dell'art. 81, commi 2 e 3, del CCNL 16.11.2022, vengono definite le seguenti disposizioni tenuto conto di quanto stabilito dal precedente articolo 14:

- la misura della maggiorazione relativa alla determinazione del premio differenziale è pari al 20% del valore medio pro-capite dei premi individuali attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente presso l'Ente, relativa alla performance individuale.
- La quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere riconosciuta, è pari ad una (1) unità di personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato presente in servizio, che abbia, comunque, conseguito la valutazione più alta, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Ente.

In caso di parità di punteggi relative alle valutazioni, la maggiorazione di cui al presente articolo è attribuita al dipendente con il miglior trend nell'ultimo triennio e, in caso di parità, al dipendente che non l'ha percepita nell'anno precedente ed, in subordine, al più giovane di età.

Art. 17- Definizione dei criteri ai fini della Progressione all'interno delle aree

1. **La progressione economica all'interno dell'area è attribuita in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali rilevati dal sistema di valutazione.**

2. L'ammontare delle risorse da destinare ad eventuali "differenziali stipendiali", in base alle disponibilità del Fondo incentivante e nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti, è determinato in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa Aziendale. In tale sede, a seguito delle somme messe a disposizione vengono definite le aree alle quali assegnare i differenziali stipendiali, previa pubblicazione di apposito bando, successiva istanza di partecipazione alla selezione e approvazione della graduatoria;

3. Partecipa alle selezioni per i "differenziali stipendiali", previa istanza, il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, che negli ultimi 2 anni non ha beneficiato di alcuna progressione economica, ovvero il personale in comando o distacco presso altri enti, amministrazioni e aziende; in quest'ultimo caso il dirigente dell'ente cui il dipendente si trova comandato o distaccato, compila la scheda di valutazione del dipendente utilizzando la metodologia prevista nel sistema permanente di valutazione in vigore presso l'ente di appartenenza del medesimo**.** E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa.

Ulteriore requisito minimo per l'accesso alla progressione economica è una valutazione individuale triennale, per ogni anno del triennio, di almeno 70%. Nel caso di dipendenti provenienti da altri Enti del Comparto sprovvisti di valutazione, si farà riferimento all'ultima disponibile.

4. I "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria tra chi avrà presentato istanza di partecipazione alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:

- 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)
- esperienza professionale ovvero gli anni di permanenza nella posizione economica/differenziale stipendiale attuale di godimento.

5. Il punteggio derivante dalla media delle valutazioni del triennio della Performance Individuale di cui al comma precedente, concorre nella misura del 60% (punti 60), attribuendo il punteggio massimo al dipendente che ha la media triennale più alta e riproporzionando di conseguenza gli altri punteggi. l'Esperienza professionale concorre nella misura del 40% (punti 40) attribuendo il punteggio massimo al

dipendente con più anni di permanenza nella posizione economica/differenziale stipendiale attuale di godimento riproporzionando di conseguenza gli altri punteggi attribuendo punti 0 al dipendente fino a due anni di permanenza.

6. Viene attribuita una maggiorazione del punteggio ottenuto applicando i criteri previsti al punto 4 pari al 3% per i dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di 6 anni.

7. Per garantire coerenza tra le valutazioni, prima che vengano consegnate, i Responsabili di Settore si confrontano in Conferenza dei responsabili

8. A parità di punteggio verrà tenuto nel seguente ordine dei seguenti criteri:

- Maggiore età anagrafica;
- Anzianità di servizio presso l'Ente

9. Nel caso in cui siano presentati dei ricorsi avversi alla valutazione in concomitanza con le selezioni ai fini della progressione, la stessa viene automaticamente sospesa fino alla conclusione della controversia.

10. La graduatoria degli aventi diritto alla progressione all'interno dell'area verrà pubblicata successivamente al completamento dell'iter di cui al precedente comma.

11. In caso di assunzione di dipendente mediante mobilità da altro ente l'importo della progressione orizzontale eventualmente in godimento, ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL 22.1.2004 è a carico delle risorse decentrate stabili**.**

Art. 18 -Servizio Mensa/Buoni Pasto

1. L'Ente, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, può stipulare convenzioni con esercizi di somministrazione del territorio o, in alternativa, secondo le modalità indicate nell'art. 35 del CCNL 16.11.2022, attribuire al personale buoni pasto sostitutivi o ticket da consumare presso esercizi convenzionati

2. In caso di smart working o lavoro agile non è prevista l'erogazione del buono pasto.

Art. 19 – Fondo di assistenza e previdenza della Polizia Locale.

1. Per tutto il personale appartenente al corpo di Polizia Locale l'Ente ha attivato il Fondo di Previdenza Complementare Perseo Sirio a favore degli appartenenti alla Polizia Locale, deliberazione della G.C. n. 162 del 14.11.2018.

2. L'Amministrazione comunale destina, annualmente, al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio parte delle risorse finanziate coi proventi dell'Art. 208 Comma 2 Lett. A) del Decreto Legislativo N.285 del 1992, nel rispetto della normativa vigente.

TITOLO III - PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO

Art. 20 - Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro

1. L'Amministrazione applica quanto previsto dal D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 recante Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, in base alle indicazioni del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente, che l'Amministrazione si impegna a comunicare ai dipendenti.
2. L'Amministrazione provvede ad organizzare, di concerto con il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente, le attività formative in materia di salute e sicurezza.
3. In accordo e con la collaborazione del RLS e R.S.U, vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro e la messa a norma delle apparecchiature o degli impianti.
4. Vanno altresì predisposte opportune iniziative per facilitare le attività di dipendenti disabili e l'applicazione delle norme sull'abbattimento delle barriere architettoniche.

Art. 21- Tutela della Privacy

1. Nell'ambito della raccolta e dell'utilizzo dei dati personali relativi alla qualità e quantità delle prestazioni lavorative del personale dipendente l'Ente, le OO.SS. e la RSU si impegnano ad osservare un'adeguata tutela della riservatezza richiamandosi ai principi fissati dalla D.Lgs.n.196/2003 e successive modificazioni e integrazioni e il regolamento UE 679/2016.

TITOLO IV - MONITORAGGIO E VERIFICHE

Art. 22- Monitoraggio e verifiche

1. Allo scopo di una costante verifica dell'applicazione del contratto e del raggiungimento dei risultati previsti, le Parti che hanno sottoscritto il presente CCDI si incontreranno annualmente, entro il 30 settembre, su richiesta di una delle parti.

Art. 23 - Norme finali

1. Il presente Contratto Integrativo sostituisce i precedenti contratti decentrati aziendali. Copia del presente CCDI verrà distribuito a ciascun dipendente.

Contratto Decentrato Integrativo

Parte II° - Parte Economica Anno 2023

Ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione tra le diverse modalità di utilizzo

Le parti prendono atto dell'ammontare delle risorse decentrate stabili e variabili disponibili per l'anno 2023 destinate alla contrattazione collettiva decentrata, secondo quanto risulta nel prospetto di seguito indicato, predisposto dal Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria.

A) Per quanto riguarda gli istituti previsti nel C.C.N.L. 16.11.2022 si concorda quanto segue:

1) Indennità servizio esterno (art. 100 del C.C.N.L.) € 2,50/die per una spesa annua presunta di €. 1.320,00 (due dipendenti);

2) indennità condizioni di lavoro/rischio (art. 84 bis del CCNL) €. 1.50/die per una spesa annua presunta di €. 560,00 (due dipendenti in area tecnico-manutentiva);

3) indennità maneggio valori (art. 84 bis CCNL) € 1,00/die per una spesa annua presunta di € 814,00 (un dipendente in area demografica – un dipendente in area finanziaria – due dipendenti in area di vigilanza).

4) indennità di reperibilità € 10,33 die (10 ore) per una spesa presunta di €. 53,00.

5) Indennità di turno (art. 30 del CCNL) per spesa presunta di € 3.000,00.

B) Per quanto riguarda le specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del C.C.N.L. e art 8 del C.D.I. 2023-2025 si propone quanto segue:

1) in area amministrativa - indennità ufficiale di Anagrafe/Stato Civile (art. 8 co. 3 del CID) - €. 650,00 per n. 1 dipendente;

2) in area economico-finanziaria – Ufficio Tributi - € 715,00 per n. 1 dipendente;

3) in area di vigilanza per le funzioni di controllo e coordinamento € 445,00 per n. 1 dipendente;

4) in area tecnica e tecnico-manutentiva:
- per la responsabilità del procedimento edilizia privata € 769,00 per n. 1 dipendente;
- per il coordinamento della squadra Operai e collaboratori € 400,00 per n. 1 dipendente;

5) indennità ex art. 70 quinquies comma 2 CCNL 2018:
- specifica responsabilità Stato Civile e Anagrafe - € 200,00 per n. 1 dipendente
- specifica responsabilità ufficio tributi - € 200,00 per n. 1 dipendente

6) Lavoro straordinario art. 14 c. 1 CCNL 1.4.1999 per € 990,00

7) art. 81 commi 2 e 3 del C.C.N.L. 16.11.2022 Maggiorazione premio individuale pari al 20% del valore medio pro-capite dei premi individuali attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente presso l'Ente, relativa alla performance individuale.

C) Si quantifica altresì in € 15.500,00 l'importo disponibile per la performance organizzativa di cui all'art.lo 14 della preintesa 2023/2025 specificando che i progetti di sviluppo sono:

1) Programmazione e Gestione del Personale: peso 20%
2) Digitalizzazione – Bandi PNRR PA Digitale 2026: peso 30%
3) Adeguamenti e verifiche tributarie, Patrimoniali e Contabili: peso 13%
4) Cura e sostegno ai cittadini e alle fasce deboli della popolazione: peso 6%
5) Valorizzazione del Territorio Comunale: peso 21%
6) Sicurezza del territorio: peso 10%

Si stabilisce di avviare un percorso di progressioni orizzontali, con decorrenza dal 01.01.2023 con l'impiego di risorse stabili per €.6.200,00, destinata a numero due dipendenti dell'area dei funzionari e quattro dell'area istruttori secondo i criteri di cui all'art. 17 del C.D.I. e del C.C.N.L. Funzioni Locali 2022.

La quota residua dopo il finanziamento di tutti gli istituti disciplinati nei precedenti punti, quantificata per l'anno 2023 in presunti € 6.354,85 viene destinata alla performance individuale di cui agli artt. 15 e 16 del presente Contratto Integrativo 2023/2025

FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023

RISORSE STABILI		
Soggette ai limiti art. 23 comma 2 DLgs 75/2017		
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 1: **Importo unico consolidato anno 2017**	57.531,65
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.c): **Retribuzioni di anzianità ed assegni ad personam del personale cessato l'anno precedente**	5.517,59
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.d): **Risorse riassorbite ex art. 2 co. 3 D.Lgs 165/2001**	
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.e): **Incremento per processi associativi e delega di funzioni con trasferimento di personale**	
Art. 79 comma 1 lett. c)	**Incremento per riorganizzazioni con aumento di dotazione organica**	
Non soggette ai limiti art. 23 comma 2 DLgs 75/2017		
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.a): **Incremento € 83,20 per ogni dip. In servizio al 31/12/2015**	1.497,60
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.b): **Differenziali PEO sul personale in essere al 1/3/2018**	1.987,31
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.g): **Incremento per riduzione stabile fondo lavoro straordinario**	39,17
Art. 79 comma 1 lett. b)	**Incremento € 84,50 per ogni dip. In servizio al 31/12/2018 - anno 2023**	1.521,00
Art. 79 comma 1 lett. d)	**Differenziale PEO personale in servizio alla data del 1/1/2021**	3.042,27
Art. 79 comma 1-bis	**Differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1 a carico bilancio (dip. B3 e D3 al 1/4/2023)**	778,78
	TOTALE RISORSE STABILI	71.915,37

INCREMENTI VARIABILI		
Soggetti ai limiti art. 23 comma 2 DLgs 75/2017		
Art 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.d): **Ratei di importi RIA su cessazioni in corso di anno precedente**	427,44
Art 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.f): **Rimborso spese notificazione atti dell'amm.ne finanziaria**	
Art 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.j): **Incremento per obiettivi del Piano performance**	10.100,00
Art 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.k): **Quote per trasferimento personale in corso di anno a seguito di delega di funzioni**	
Art. 79 comma 2 lett. b)	**Incremento max 1,2% monte salari 1997**	€ 5.721,00
Art. 79 comma 2 lett. c)	**Risorse derivanti da scelte organizzative, gestionali e retributive**	
Non soggetti ai limiti art. 23 comma 2 DLgs 75/2017		
Art 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.a): **Legge 449/1997, sponsorizzazioni, servizi conto terzi**	-
Art 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.b): **Piani di razionalizzazione**	
Art 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.c): **Risorse da specifiche disposizioni di legge (funzioni tecniche, ICI, avvocatura, ecc.)**	4.692,98
Art. 79 comma 1 lett. b)	**Incremento € 84,50 per ogni dip. In servizio al 31/12/2018 - anno 2021 (se non inserito nel fondo 2022) e 2022**	3.042,00
Art. 79 comma 2 lett. d)	**Residui anno precedente lavoro straordinario**	
Art. 80 comma1	**Residui Fondo anno precedente da risorse stabili**	547,61
Art. 79 comma 3	**Incremento 0,22% monte salari 2018 (anni 2022 e 2023) (€ 1137,40x2) (Dipendenti 1534,80)**	1.534,80
	TOTALE INCREMENTI VARIABILI	26.065,83

RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE + RISORSE NON SOGGETTE AL LIMITE ART .23	**71.915,37**
TOTALE PROGRESSIONI STORICHE ED INDENNITA' DI COMPARTO	**55.117,37**
TOTALE PROGRESSIONI ANNO 2023	**6.200,00**
TOTALE RISORSE STABILI AL NETTO DELLE DECURTAZIONI	**10.598,00**
TOTALE RISORSE VARIABILI	**26.065,83**
TOTALE RISORSE STABILI E VARIABILI DA PORTARE IN CONTRATTAZIONE	**36.663,83**
A DETRARRE INCENTIVI TECNICI E TRIBUTI	**4692,98**
TOTALE RISORSE DISPONIBILI DA RIPARTIRE	**31.970,85**

TOTALE RISORSE DA RIPARTIRE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE	
Indennità di Turno art.30 CCNL 2022	**3.000,00 €**
Indennità servizio esterno (art. 100 del C.C.N.L.) € 2,50/die	**1.320,00 €**
indennità condizioni di lavoro/rischio (art. 84 bis del CCNL) €. 1.50/die	**560,00 €**
indennità maneggio valori (art. 84 bis CCNL) € 1,00/die	**814,00 €**
indennità di reperibilità € 10,33/die	**53,00 €**
specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del C.C.N.L. e art 8 del C.D.I. 2023-2025	**2.979,00 €**
indennità ex art. 70 quinquies comma 2 CCNL 2018	**400,00 €**
Lavoro straordinario art. 14 c. 1 CCNL 1.4.1999	**990,00 €**
Obiettivi Piano Performance Organizzativa ART. 79 c.2 lett. A	**10.100,00 €**
Obiettivi Piano Performance Organizzativa ART. 80 c.2 lett. A	**5.400,00 €**
Obiettivi Piano Performance Individuale ART. 80 c.2 lett. B	**6.354,85 €**
TOTALE RISORSE RIPARTIZIONE	**31.970,85 €**

SOTTOSCRIZIONE:

Luogo: Condove **Data:** 14.12.2023

Delegazione Trattante di parte pubblica:

Dr. Alberto CANE Segretario Comunale - Presidente	In originale f.to Alberto CANE

Delegazione di parte sindacale:

Ernesto Colonna Rappresentante Sindacale CGIL	In originale f.to Ernesto Colonna
Donatella Croce R.S.U.	In originale f.to Donatella Croce
Massimiliano Marchetto RSU	In originale f.to Massimiliano Marchetto