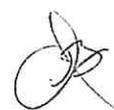


**COMUNE DI CASALGRASSO
PROVINCIA DI CUNEO**

**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO DEL
PERSONALE DIPENDENTE
2023 – 2025
E PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE
DECENTRATE DISPONIBILI PER
L'ANNO 2023**

SOTTOSCRIZIONE INTESA



**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE
DIPENDENTE PER GLI ANNI 2023 – 2025**

L'anno **duemilaventitre**, il giorno **27** del mese di **novembre**, si procede alla sottoscrizione del presente accordo sul contratto collettivo decentrato integrativo (chiamato CCDI) 2023-2025 e per l'utilizzo delle risorse decentrate disponibili per l'anno **2023** tra la delegazione di parte pubblica, costituita da:

- PEZZINI D.ssa Roberta – Segretario Comunale

dalla delegazione sindacale interna (RSU) costituita dai Sigg.:

- BORDESE Marina-----

Vista la Deliberazione della G.C. n 25 del 29.05.2023 relativa alla costituzione della Delegazione trattante 2023 ai sensi dell'art.7 comma 3 de CCNL per il personale di qualifica non dirigenziale del comparto funzioni locali sottoscritto il 16 novembre 2022;

Vista la Deliberazione della G.C. n 26 del 29.05.2023 relativa agli indirizzi per la contrattazione decentrata 2023;

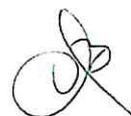
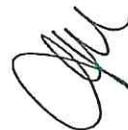
Vista la Determinazione n. 174 in data 29.05.2023 con la quale è stato costituito il fondo delle risorse decentrate per l'anno 2023 sulla base del nuovo CCNL 2022;

Dato atto che sul contratto è stata acquisita la relazione illustrativa e tecnico-finanziaria redatte dal Responsabile dell'Area Personale e dal Responsabile dell'Area Finanziaria;

Dato atto che è stato rilasciato il parere dell'Organo di revisione;

Vista la Deliberazione della G.C. in data 20.11.2023 con la quale è stata data autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2023.

Le parti come sopra convenute concordano:



Art. 1
CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

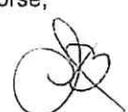
1. Il contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) è redatto ai sensi dell'art. 7, C.C.N.L. 16 novembre 2022 e si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale dipendente dall'Amministrazione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno e parziale, compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Il CCDI è sottoscritto nel rispetto delle disposizioni di legge riguardanti la definizione degli ambiti riservati, rispettivamente, alla contrattazione collettiva, alla potestà organizzativa datoriale e alla legge, come previsto dall'art. 40, c. 3-bis, D.Lgs. n. 165/2001.
3. Il CCDI è relativo al triennio 2023-2025. Pertanto, le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCDI sono da intendersi disapplicate con effetto dalla data di sottoscrizione del presente contratto.
4. Gli effetti del CCDI conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. che disponga norme incompatibili con il presente CCDI. In particolare, a cadenza annuale, possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse decentrate tra le diverse modalità di utilizzo.

Art. 2
CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE STABILI E VARIABILI

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria i seguenti istituti economici individuati nell'art. 80, c. 1, CCNL 16 novembre 2022:
 - differenziali di progressioni economiche;
 - quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, c. 4, lett. b) e c), CCNL 22.01.2004;
 - indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, c. 4, CCNL 6.07.1995.
2. Le somme destinate agli istituti elencati nel comma 1 costituiscono un importo consolidato.
3. Le parti definiscono i criteri per ripartire le quote da destinare agli istituti previsti dall'art. 80, c. 2, CCNL 16 novembre 2022¹ sulle restanti somme annualmente disponibili fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di tredicesima mensilità, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.
5. Con Determinazione n. 174 registro generale in data 29.05.2023 è stato costituito il fondo delle risorse decentrate per l'anno 2023 per un totale di Euro 37.795,07 di cui Euro 16.960,92 per la parte stabile ed Euro 20.834,15 per la parte variabile. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2023, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse di cui al successivo art. 4 del presente contratto integrativo.
6. Il fondo per le progressioni orizzontali (art. 17 c. 2 lett. b) - art.68 c. 1 CCNL 21.05.2018 ammonta a € 7.195,29, mentre le indennità di comparto ai sensi art. 33 c. 4 lett. b) e c) CCNL 22/1/2004 - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 ammontano ad € 2.803,21. Il **Fondo stabile e variabile disponibile** per la contrattazione per l'anno 2023 è pari a € 27.796,57.
7. Al presente contratto vengono allegati i prospetti dimostrativi della costituzione del fondo 2023 che fanno parte integrante e sostanziale del presente atto.



¹ a) premi correlati alla *performance* organizzativa;
b) premi correlati alla *performance* individuale;
c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;
d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;
e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del presente CCNL;
f) indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100;
g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018;
h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;
i) compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70-quater, riconosciuti a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. g) del CCNL 21.05.2018 e, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile
j) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;
k) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2.



Art. 3

CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLE RISORSE DESTINATE ALLA PERFORMANCE

1. La produttività è finalizzata alla promozione di effettivi miglioramenti nei livelli di efficienza, efficacia e di qualità dei servizi, attraverso la corresponsione di corrispettivi correlati al merito, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione come definiti dall'ente ai sensi del D.Lgs. n. 150/2009. A questi fini la parte prevalente delle risorse decentrate disponibili viene destinata al finanziamento della produttività del personale.
2. La predetta finalità è realizzata seguendo due modalità di incentivazione della produttività:
 - la corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi di settore e individuali (previsti nel piano della *performance*) che coinvolgono tutti i dipendenti (produttività collettiva);
 - il finanziamento di progetti che realizzino un miglioramento quali-quantitativo dei servizi prestati dall'ente, che deve tradursi in un beneficio per l'utenza esterna o interna, la cui partecipazione è limitata ai dipendenti individuati sulla base delle priorità indicate dalla Giunta, anche con riferimento a specifici settori (progetti di settore).
3. Annualmente, sulla base delle risorse disponibili, l'ammontare delle disponibilità economiche è suddiviso in sede di contrattazione decentrata per la realizzazione delle modalità di incentivazione di cui al comma 2.
4. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono a incrementare la percentuale destinata agli istituti di premialità del personale dipendente.
5. Vengono valutati per il trattamento accessorio collegato alla performance individuale, gli operatori che hanno prestato servizio nell'Ente per almeno 120 giorni lavorativi.
6. La misurazione e la valutazione svolte dai Responsabili di servizio sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base di quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione della performance.
7. L'erogazione del premio della performance viene effettuata, salvo espresse deroghe indicate nel presente CCI, in un'unica soluzione annuale, di norma entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento.
8. Le economie di gestione che si verificano ad esito dell'applicazione del sistema di premialità nell'ambito del budget di salario accessorio all'uopo stanziato, sono destinate, nell'anno successivo, ad incrementare il Fondo risorse decentrate.

Art. 4

PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE

1. A norma dell'art. 14, c. 3, CCNL 16 novembre 2022, la progressione economica all'interno delle aree (c.d. "orizzontale") si realizza nel limite delle risorse disponibili della parte stabile del fondo che a ciò sono destinate in sede di contrattazione decentrata integrativa.
2. Le parti provvedono ogni anno – in sede di contrattazione integrativa – a quantificare distintamente e separatamente, per ciascuna delle aree di inquadramento del personale del comparto, l'ammontare delle risorse decentrate stabili destinate all'attribuzione dei differenziali stipendiali ai dipendenti assunti a tempo indeterminato.
3. Il personale interessato è quello in servizio nell'ente alla data del 1° gennaio dell'anno in cui è stato sottoscritto il contratto decentrato integrativo. Il personale interessato deve possedere il requisito minimo di 24 mesi nella posizione in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno come sopra specificato.
4. I "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:
 - a) **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 a una delle annualità;
 - b) **esperienza professionale**. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo o equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi;
 - c) **ulteriori criteri**: titoli di studio superiori a quello richiesto per l'accesso all'esterno, abilitazioni, attestazioni conseguite a seguito della frequenza di corsi di formazione.
5. La ponderazione dei criteri di cui alle lettere a) e b) è rispettivamente pari al 40% e al 40% del peso totale².
6. A parità di punteggio in graduatoria, viene data la precedenza nell'ordine:
 - Al dipendente che ha ottenuto il punteggio medio più elevato nel triennio precedente.
 - Al dipendente che da più anni non ha ottenuto un differenziale stipendiale o progressione economica;

² In ogni caso al criterio della media delle valutazioni non può essere attribuito un peso inferiore al 40% del totale e al criterio dell'esperienza professionale non può essere attribuito un peso superiore al 40% del totale.

- Al dipendente con maggiore anzianità di servizio complessivamente reso nella pubblica amministrazione;
 - Al dipendente più anziano di età.
7. Allorché sia sottoscritto il contratto integrativo che stanziava le risorse destinate alle progressioni nell'area, il Responsabile del Servizio Personale procede a una verifica dei potenziali destinatari delle progressioni e procede alla compilazione di una scheda per ciascun dipendente.
8. Ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione. In caso di opposizioni allo stesso è assegnato un termine massimo di giorni 10 per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il Responsabile del Servizio Personale decide in via definitiva.
9. Sulla base dei punteggi assegnati in conformità ai precedenti commi, è definita e approvata la graduatoria e sono comunicati gli esiti ai diretti interessati.
10. Per l'anno 2023 il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno è pari a:
- n. 2 progressioni riservate all'Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex categoria D) in coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria degli stessi.

Art. 5

INDENNITÀ "CONDIZIONI DI LAVORO"

(ART. 70-BIS, CCNL 21 MAGGIO 2018 - ART. 84-BIS, CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. L'indennità "condizioni di lavoro" si riferisce alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Per tali situazioni, il valore dell'indennità è considerato unitariamente.
2. Sono considerate attività a **rischio** quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale. Si conviene che le attività di cantoniere rientrino nella categoria di attività a rischio per le quali si riconosce l'**indennità giornaliera di euro 3,50**.
3. Il **disagio** si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta e immediata sulla salute e sull'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali, temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia.

NOTE

Ai fini dell'attribuzione dell'indennità non si può fare riferimento all'area o al profilo di appartenenza. Essa deve essere riconosciuta ai lavoratori che sono maggiormente esposti alle condizioni di lavoro come descritte dal contratto.

L'ARAN precisa che deve trattarsi "*di modalità della prestazione realmente ed effettivamente differenziate da quelle degli altri lavoratori e che non caratterizzano in modo tipico le mansioni di un determinato profilo professionale, dato che queste sono già state valutate e remunerate con il trattamento stipendiale previsto per il suddetto profilo*" (RAL_1563 e RAL_199).

Possono essere utili, a proposito, le indicazioni contenute nei precedenti contratti integrativi, anche al fine di valutare l'impatto finanziario dell'operazione.

A titolo esemplificativo sono considerate attività disagiate quelle che richiedono una particolare articolazione dell'orario di lavoro (esclusa la turnazione), o quelle connesse all'erogazione di servizi in *front office* per un periodo superiore a un certo numero di ore giornaliero.

Art. 6

INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

(ART. 84, C. 1, CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. Al personale delle aree Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ è riconosciuta un'indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza.
2. L'indennità prevista dall'art. 84 del CCNL 2022 è correlata all'effettivo svolgimento di attività comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità, che vadano oltre i normali compiti d'ufficio resi dai dipendenti in ragione della categoria di appartenenza, senza tuttavia determinare lo svolgimento di mansioni superiori (parere Aran Ral n. 1464 del 08.08.2012) e viene erogata annualmente, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità, individuate dal competente Funzionario PO, con atto scritto;
 - 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 annuale per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità. Detto importo potrà pertanto variare di anno in anno, sulla base delle generali disponibilità del fondo, conseguentemente

le indennità attribuite, anche se per le medesime responsabilità, subiranno variazioni in aumento o in diminuzione.

3. Per l'anno 2023 l'ammontare delle risorse destinate a remunerare le specifiche responsabilità di cui al presente articolo viene quantificato in € 2.000,00.

Detto importo è rapportato alla percentuale di orario di lavoro effettuato.

4. Le indennità di cui al presente articolo legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, sono revocabili, soggette a verifiche, revisioni ed integrazioni e la loro corresponsione è subordinata alla verifica dell'effettivo esercizio dei compiti e delle prestazioni cui sono correlati. Sono inoltre proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

Art. 7

WELFARE INTEGRATIVO

(ART. 82, CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. Con il welfare integrativo una parte della retribuzione variabile, in un sistema di flexible benefit, è integrata con servizi offerti al dipendente. Così i benefit rappresentano il terzo pilastro della retribuzione, complementare allo stipendio base e ai tradizionali sistemi di incentivazione.

2. Annualmente, nell'osservazione delle disposizioni indicate dall'art. 82, CCNL 16 novembre 2022, potranno essere attivate forme di welfare aziendale.

3. Al momento non si prevede l'attivazione di iniziative di welfare integrativo.

Art. 8

SERVIZIO MENSA E BUONO PASTO

(ART. 35 CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. Possono percepire il buono pasto sostitutivo del servizio mensa i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane o, alternativamente, al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, con una pausa non inferiore a 30 minuti; è in ogni caso esclusa la possibilità di riconoscere, su base giornaliera, più di un buono pasto. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.

2. Il valore del buono pasto viene determinato annualmente dall'Ente in relazione ai vincoli di bilancio e nei limiti delle disposizioni di legge.

Art. 9

BANCA DELLE ORE

(ART. 33, CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. La banca delle ore prevista dall'art. 33, CCNL 16 novembre 2022 contiene, su richiesta del dipendente non titolare di incarico di EQ, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo stabilito a livello di contrattazione decentrata integrativa, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.

2. Il limite individuale annuo di ore che possono confluire nella banca è pari a n. 100.

3. Non è previsto un limite minimo per l'accantonamento e il recupero.

4. Non confluiscano nella Banca delle ore le prestazioni di straordinario legate alle attività effettuate in occasione delle elezioni.

NOTE

Nella valutazione le parti dovranno tenere conto dei riflessi conseguenti alla fruizione delle ore accantonate sull'andamento dei servizi.

L'art. 33, CCNL 16 novembre 2022 prevede che le ore accantonate possano essere richieste da ciascun lavoratore in retribuzione oppure come permessi compensativi per attività formative o per necessità personali e familiari.

L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata e al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

Art. 10

FLESSIBILITÀ DELL'ORARIO DI LAVORO

(ART. 29, CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente, è previsto l'istituto dell'orario flessibile. Esso non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi definiti (trasporto scolastico, polizia municipale).

2. La flessibilità è consentita in ingresso e in uscita di un'ora, nel rispetto dell'orario di apertura al pubblico dell'ufficio.

3. Le parti convengono che, nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro, siano valutate opportunamente, da parte dei responsabili, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, chiedi di utilizzare temporaneamente ulteriori forme flessibili dell'orario di lavoro.

Art. 11

ORARIO DI LAVORO E ORARIO MULTIPERIODALE (ARTT. 29 E 31, CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. Per quanto concerne il regime di lavoro multi periodale, la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 29, comma 4, lettera c), del CCNL 2019/2021, con orari superiori o inferiori alle 36 ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto, è riconosciuta come attivabile in relazione a esigenze di servizio del personale che determinano una consistente variazione di intensità dell'attività lavorativa.

2. L'orario multi-periodale consiste nel concentrare l'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno. Questi periodi, di norma, non possono superare il limite di 13 (tredici) settimane.

3. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere effettuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario, oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.

Art. 12

LAVORO STRAORDINARIO (ART. 7, C. 4, LETT. S, CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa fronte con le risorse previste dall'art. 14 del CCNL 1° aprile 1999.

2. La prestazione di lavoro straordinario deve essere autorizzata dal responsabile del servizio competente, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.

3. Le parti danno reciprocamente atto che non sussistono particolari esigenze organizzative tali da dover elevare l'arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall'art. 29, comma 2, del CCNL 2019-2021.

4. Parimenti, le parti danno reciprocamente atto che, al momento, non si ravvisano esigenze eccezionali, tali da comportare l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario, ai sensi dell'art. 32, comma 3, del CCNL 16.11.2022.

NOTE

L'art. 7, CCNL 16 novembre 2022 richiama il successivo art. 32, c. 3 per il quale, in presenza di esigenze eccezionali debitamente motivate, in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, il limite massimo individuale di cui all'art. 14, c. 4, CCNL 1.4.1999 (180 ore) può essere elevato in sede di contrattazione decentrata integrativa, fermo restando il limite delle risorse previste.

Art. 13

TRATTAMENTO PER ATTIVITÀ PRESTATI IN GIORNO FESTIVO (ART. 24, C. 1, CCNL 14 SETTEMBRE 2000)

1. L'art. 24, c. 1, CCNL 14 settembre 2000 disciplina le casistiche riguardanti il trattamento da corrispondere al lavoratore in caso di prestazione lavorativa in giorno festivo e in giorno feriale non lavorativo. Per l'applicazione si rimanda per intero a quanto disciplinato dal CCNL.

2. Le risorse necessarie sono destinate annualmente in sede di ripartizione del fondo.

Art. 14

COMPENSI ISTAT (ART. 70-TER, CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. L'ente corrisponde specifici compensi al personale per remunerare prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro.

2. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al comma 1 trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'ISTAT e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge, confluita nel Fondo Risorse decentrate, ai sensi dell'art. 79, c. 2, lett. a), CCNL 16 novembre 2022.

Art. 15

CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE (ART. 7, C. 4, LETT. V, CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance definisce, secondi i criteri generali dettati dal presente articolo, la metodologia di determinazione ed erogazione annuale della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata qualificazione, destinando a tale voce retributiva una quota pari al **30%** delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di EQ.
2. Il modello di determinazione della retribuzione di risultato è sviluppato dal Sistema di misurazione e valutazione della performance.
3. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della *performance*, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati e assegnati (*performance* individuale).
4. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema vigente di misurazione e valutazione della *performance*, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

Art. 16

INNOVAZIONI TECNOLOGICHE E FORMAZIONE

1. L'Ente, promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le aree e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia e assume la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.
2. Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:
 - a. valorizzare il patrimonio professionale presente nell'Ente;
 - b. assicurare il supporto conoscitivo, al fine di garantire l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
 - c. assicurare l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
 - d. favorire la crescita professionale dei lavoratori e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti, in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della implementazione di figure professionali polivalenti;
 - e. incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica del sostenimento dei processi di cambiamento organizzativo.
3. Con il piano formativo inserito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), vengono annualmente indicati gli obiettivi di formazione e aggiornamento da conseguire e le risorse finanziarie da impegnare, avuto riguardo a quanto previsto in proposito dall'art. 55, comma 13, del CCNL 2019-2021.
4. Il personale che partecipa ai corsi di formazione e aggiornamento è considerato in servizio a tutti gli effetti, e i relativi oneri sono a carico dell'Ente.
5. Si conviene che i processi di formazione devono avere carattere di continuità e permanenza, e devono essere attuati con il coinvolgimento di tutto il personale. Devono conseguentemente essere previsti piani di formazione con la programmazione di corsi per tutte le figure professionali.

Art. 17

MISURE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO (ART. 7, COMMA 4, LETT. M, CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. L'Ente si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 81/2008, e s.m.i., in materia di tutela della salute e di sicurezza nei luoghi di lavoro.
2. L'Ente, in coerenza con gli equilibri di bilancio, si impegna a stanziare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi preordinati al conseguimento degli obiettivi di cui al precedente comma 1.
3. L'Ente deve coinvolgere, consultare e informare il rappresentante per la sicurezza dei lavoratori - come indicato dal D.Lgs. n. 81/2008, e s.m.i. - e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione per tutto il personale in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro e di tutela della salute, attraverso appositi moduli formativi periodicamente ripetuti, avuto riguardo anche all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

Art. 18
PERSONALE POLIZIA MUNICIPALE

1. Nel Comune di CASALGRASSO non vi sono dipendenti nel servizio di Polizia Municipale, in quanto il Comune si avvale di un dipendente del Comune di Moretta, in convenzione ex art. 14, CCNL. Il Comune rimborsa gli oneri retributivi ed accessori al Comune di Moretta.

Art. 19
INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE

CRITERI RIPARTIZIONE INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE DI CUI ALL'ART. 45 DEL D.LGS 36/2023

La quota dell'80% relativa a ciascuna procedura è destinata ad incentivare l'attività dei soggetti, dipendenti dell'ente, che svolgono le attività tecniche indicate nell'allegato I.10 al D.Lgs 36/2023 (Codice).

Nel caso in cui l'allegato I.10 sia abrogato e sostituito ai sensi dall'art. 45, c. 1, del Codice, è fatto diretto riferimento a quanto previsto dal nuovo allegato che lo sostituisce.

La misura complessiva dell'incentivo è costituita da una somma non superiore al 2%, calcolata sull'importo dei lavori, servizi e forniture, posto a base della procedura di affidamento, IVA esclusa, senza considerare eventuali ribassi nell'aggiudicazione, comprensiva anche degli oneri previdenziali, assistenziali nonché del contributo fiscale IRAP a carico dell'Amministrazione.

La disciplina dell'incentivazione è applicabile alle procedure relative a servizi e forniture solo nel caso in cui sia nominato il direttore dell'esecuzione.

Al momento è attualmente in servizio un unico dipendente presso l'Ufficio Tecnico comunale. Qualora, a seguito di future assunzioni, le funzioni tecniche vengano svolte da parte di un gruppo di lavoro, la suddivisione degli incentivi verrà effettuata sulla base del livello di responsabilità professionale connessa alla specifica prestazione svolta ed al contributo apportato dai dipendenti coinvolti secondo i coefficienti di ripartizione che verranno stabiliti in sede di contrattazione decentrata.

Esclusione dalla disciplina dell'incentivo

Sono esclusi dall'incentivazione:

- a) gli atti di pianificazione generale e/o particolareggiata anche se finalizzati alla realizzazione di opere pubbliche;
- b) i lavori, di non particolare complessità, la cui realizzazione non preveda nessun livello di progettazione;
- c) gli acquisti di beni e servizi nel caso in cui non venga nominato un direttore dell'esecuzione;
- d) i contratti esclusi dall'applicazione del Codice a termini dell'art. 56.
- e) i lavori in amministrazione diretta.

Centrali di committenza

In caso di attività svolta da centrale di committenza, ai dipendenti della stessa è attribuito un incentivo nella misura stabilita dagli specifici accordi convenzionali.

La quota assegnata alla centrale è portata in detrazione a quella spettante al personale dell'Ente le cui funzioni sono state trasferite alla stessa centrale.

L'art. 45 del Codice prevede il riconoscimento ai dipendenti della centrale di committenza di una quota non superiore al 25% della misura complessiva dell'incentivo.

Quota del 20 per cento

La quota di cui all'art. 45, comma 5, del codice, è incrementata da:

- la quota parte dell'incentivo eccedente il limite soggettivo del singolo dipendente previsto dal codice.
- la quota parte dell'incentivo corrispondente a prestazioni non svolte;
- la quota parte di prestazioni non svolte dai dipendenti in quanto affidate a personale esterno all'ente.

Incentivo per lavori - Disciplina delle varianti

Le varianti conformi all'art. 120, comma 1, lett. c), del Codice, contribuiscono a determinare l'incentivo secondo la percentuale stabilita per il corrispondente intervento, sempre che comportino opere aggiuntive ed uno stanziamento di maggiori risorse rispetto all'importo a base della procedura; l'incentivo è calcolato sull'importo delle maggiori somme stanziato rispetto a quelle originarie. Il relativo importo è quantificato nel provvedimento del RUP che autorizza la variante ai sensi dell'art. 120, c. 13, del Codice.

Riduzione dell'incentivo in caso di incrementi dei costi o dei tempi di esecuzione

Qualora si verificano dei ritardi in sede di esecuzione, con esclusione di quelli derivanti dalle cause previste dall'articolo 120, comma 1, del Codice, l'incentivo è ridotto di una quota come indicato nella tabella A.

Qualora in fase di realizzazione dell'opera non vengano rispettati i costi previsti nel quadro economico del progetto esecutivo, depurato del ribasso d'asta offerto, e l'aumento del costo non sia conseguente a varianti disciplinate dall'articolo 120, comma 1, del Codice (ovvero sia dovuto ad errori imputabili al direttore lavori e ai suoi collaboratori e al collaudatore), sarà corrisposto un incentivo decurtato di quota come indicato nella tabella B.

Riduzione incentivo

Tabella A Tempi di esecuzione

Entro il 20% del tempo contrattuale 10%

Dal 21% al 40% del tempo contrattuale 30%

Oltre il 40% del tempo contrattuale 50%



Tabella B- Costi di realizzazione

Entro il 20% dell'importo contrattuale 20%

Dal 21% al 40% dell'importo Contrattuale 40%

Oltre il 40% dell'importo contrattuale 60%

Liquidazione dell'incentivo

La liquidazione del compenso è effettuata dal Responsabile competente su proposta di provvedimento predisposto dal il RUP che attesti l'effettività di quanto svolto e dei relativi tempi, e che accerta ed attesta le specifiche attività svolte dal dipendente, tenuto conto della rendicontazione riferite a ciascuna opera, lavoro, servizio o fornitura.

**Art. 20
DISPOSIZIONI FINALI**

1. Per quanto non previsto dal CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

2. Il presente CCDI, fatte salve eventuali modifiche e integrazioni, sia di carattere normativo sia economico derivanti dalla stipula del futuro nuovo CCNL, rimane integralmente in vigore per le materie in esso disciplinate anche per gli anni successivi salvo diversa determinazione delle parti.

La Delegazione di parte pubblica: Segretario Comunale

Dott.ssa Roberta Pezzini

FIRMA



La Delegazione sindacale: R.S.U.

Arch. Marina Bordese

FIRMA

