

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI)
PER IL TRIENNIO 2023 – 2025**

COMUNE DI RIVA DEL PO

L'anno 2023 il giorno 29 del mese di dicembre ha avuto luogo l'incontro tra:

- *la delegazione di parte pubblica:*

- Pezzolato Melissa – Responsabile Ufficio Unico del Personale dell'Unione Terre e Fiumi – Presidente;
- Luca Fedozzi - Responsabile Settore Segreteria, Affari Generali e Scuola- Componente;
- Mario Zucchini - Responsabile Settore Finanziario - Componente;

- *la delegazione sindacale:*

OO.SS. Territoriale CGIL FP

OO.SS. Territoriale UIL FPL

OO.SS. Territoriale CISL FP

R.S.U. Aziendale – Michieletti Simone

R.S.U. Aziendale – Tieghi Elisa

Vista l'ipotesi di contratto decentrato sottoscritto in data 15/12/2023

Visto il parere favorevole espresso dal Revisore dei Conti con verbale n. 91 del 20/12/2023;

Vista la delibera di Giunta n. 93 del 21/12/2023 con la quale si autorizza la sottoscrizione del contratto definitivo;

Le parti sottoscrivono il presente contratto collettivo integrativo (CCI) per il triennio 2023 – 2025.

INDICE:

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI.....	3
CAPO I – Disposizioni Generali	3
Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale	3
Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria	3
Art. 3 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati	4
TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE	4
CAPO I – Risorse e Premialità	4
Art. 4 – Quantificazione delle risorse	4
Art. 5 – Istituti contrattuali	4
CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse	5
Art. 6 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie	5
Art. 7 – Criteri per l’attribuzione delle risorse destinate all’organizzazione e alla performance	5
CAPO III – Progressione economica all’interno delle aree	6
Art. 8 – Criteri generali	6
Art. 9 – Definizione delle procedure per le progressioni all’interno delle aree.....	7
CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi.....	9
relativi alle indennità	9
Art. 10 – Principi generali.....	9
Art. 11 – Indennità condizioni di lavoro.....	10
Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità	11
Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.....	14
CAPO V – Performance	15
Art. 14 - Disciplina della performance e differenziazione del premio individuale	15
TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO	15
Art. 15 – Personale che può usufruire della pausa per il pasto all’inizio	15
o al termine del servizio	15

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente contratto collettivo integrativo (da ora solo CCI) si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti, nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:
 - a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16 novembre 2022 (da ora solo CCNL-2022);
 - b) d.lgs. 165/2001 "*Testo Unico sul Pubblico Impiego*" e ss.mm.ii., in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-*bis* e 3-*quinquies*, 45 commi 3 e 4;
 - c) d.lgs. 150/2009 "*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - d) il d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al *decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*, ai sensi degli *articoli 16*, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e *17*, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della *legge 7 agosto 2015, n. 124*, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
 - e) Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato con deliberazione di Giunta Unione n.14 del 2019 e ss.mm.ii.;
 - f) Il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con Delibera di Giunta Unione n.15 del 2019 e ss.mm.ii.;
 - g) I CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, 21.05.2018 per le parti ancora applicabili.

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

1. Il presente CCI si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato congiuntamente a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia. Il presente contratto si applica, altresì, al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale degli enti ed avrà vigenza sino al 31 dicembre 2025;
2. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.
3. Il presente CCI ha durata triennale dal 2023 al 2025. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo. Quanto ivi non disciplinato, trova regolamentazione nel precedente CCI.

4. Il presente contratto conserva, in ogni caso, la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo. Nel caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale le relative clausole non si potranno più applicare.

Art. 3 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

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

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – Risorse e Premialità

Art. 4 – Quantificazione delle risorse

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

Art. 5 – Istituti contrattuali

1. Conformemente alla normativa vigente (articolo 80, comma 2, CCNL-2022) ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento - fatte salve successive modifiche e/o integrazioni - è possibile erogare al personale dipendente, i seguenti incentivi economici:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale, compreso il premio individuale di cui all'art. 81, del CCNL-2022;
 - c) compensi per lavoro prestato nel giorno del riposo settimanale, ex art. 24, comma 1, del Ccnl 14.09.2000;
 - d) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis, CCNL-2018 e articolo 84-bis, CCNL-2022;
 - e) indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, CCNL-2018;
 - f) indennità per specifiche responsabilità, secondo la disciplina di cui all'art 84, del CCNL-2022;
 - g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lettera c) del CCNL-2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del medesimo CCNL (ISTAT), come confermati dall'articolo 79, comma 2, lettera a) del CCNL-2022;
 - h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lettera f) del CCNL-2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;

- i) differenziali stipendiali, a seguito di progressione economica all'interno delle aree, finanziati con risorse stabili, sulla base di quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL-2022.
- j) "assegno ad personam" in caso di progressione verticale con un costo iniziale inferiore rispetto al previgente trattamento fondamentale (art. 15 comma 3 CCNL 16/11/2022);
- k) maggiorazione del 30% della retribuzione di posizione in caso di convenzione (art. 23 comma 5 del CCNL 16/11/2022).

CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

Art. 6 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL-2022 e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 5, secondo i seguenti criteri generali:

- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

- a) i sistemi incentivanti la performance e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
- b) le risorse – attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale – sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- d) 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;
- e) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

Art. 7 - Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance

1. Le parti prendono atto che una percentuale significativa NON INFERIORE AL 30% del fondo di cui all'art. 79, commi 2 e 3 del contratto sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa.

2. Eventuali risorse di parte stabile non destinate dalla contrattazione annuale per altri istituti di carattere fisso e ricorrente, concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.

3. Le parti possono definire, in sede di contrattazione annuale sulla base degli indirizzi espressi dalla Giunta, la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.

4. Le parti concordano altresì che una quota adeguata del fondo venga riservata al finanziamento di istituti relativi all'organizzazione e all'erogazione dei servizi.

Capo III – Progressione economica all'interno delle aree
(articoli 14, 92, 96, 102 e 106 CCNL-2022) art. 7, comma 4, lett. c) Ccnl 16/11/2022

Art.8 – Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica all'interno dell'area di appartenenza del dipendente si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di uno o più “*differenziali stipendiali*”, di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun “*differenziale stipendiale*”, da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area del sistema di classificazione, nella Tabella “A” del CCNL-2022. A tali somme, vanno aggiunti gli incrementi del differenziale stipendiale, come individuati negli articoli 92, 96, 102 e 106 del CCNL-2022. Le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

Art. 8.1 -Criteri contrattati per la definizione delle graduatorie

- art. 14, comma 2, lettere a), b), c) e d) e art. 7, comma 4, lettera c) CCNL-2022 –

CRITERIO	PUNTEGGIO MASSIMO	SPECIFICHE
A) - VALUTAZIONE: Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità	66	Si assegnano max 22 punti per ciascuna annualità, ponderandoli sul punteggio della valutazione annua;
B) ESPERIENZA PROFESSIONALE Esperienza professionale maturata nel medesimo profilo od equivalente rispetto all'ultima progressione, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto Funzioni locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi	30	Il valore massimo di permanenza nella categoria economica o differenziale sarà quello corrispondente al valore del dipendente partecipante alla selezione che ha la maggior esperienza professionale (da tale valore massimo verrà riproporzionato il punteggio degli altri dipendenti partecipanti);
C) FORMAZIONE: capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi (certificati/attestati) attinenti al profilo ricoperto	4	Viene riconosciuto 1 punto, per un massimo di quattro punti complessivi, per ogni partecipazione a corsi e percorsi di formazione, debitamente attestati, svolti nell'anno in cui si avviano le procedure. Non si conteggiano i corsi di formazione la cui frequenza è obbligatoria (sicurezza sui luoghi di lavoro, d.lgs. 81/2008; Anticorruzione e trasparenza; Codice di comportamento; eccetera).

Per gli anni 2023 e 2024 non si terrà conto del punteggio relativo al criterio C) "Formazione" e i 4 punti destinati alla formazione confluiranno nel criterio B) "Esperienza professionale" che passerà da un massimo di 30 punti ad un massimo di 34 punti.

Art.8.2 - Criteri in caso di parità di punteggio

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

1. Dipendente, che abbia conseguito la valutazione migliore nei due anni precedenti;
2. Dipendente più anziano di età.

Art. 9 – Definizione delle procedure per le progressioni all'interno delle aree

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nell'allegata Tabella A al CCNL del 16/11/2022. La medesima tabella evidenzia, altresì, il numero massimo di "differenziali stipendiali" attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area. A tal fine, si considerano i "differenziali stipendiali" conseguiti dall'entrata in vigore della presente disciplina fino al termine del rapporto di lavoro, anche con altro ente o amministrazione ove il dipendente sia transitato per mobilità.

Per il personale delle Sezioni Speciali si applica quanto previsto, rispettivamente, dagli artt. 92, 96, 102 e 106.

2. Sulla base delle risorse aggiuntive stanziare per le progressioni economiche e nel rispetto della percentuale individuata dalla Giunta in sede di contrattazione annuale, viene stabilito il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area;

3. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.gs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:

a) possono partecipare alla procedura selettiva selettiva i lavoratori che negli ultimi 2 (24 mesi) non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica e **abbiano conseguito almeno una valutazione media sufficiente nell'ultimo triennio**; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni solari (calcolati dal 1° gennaio), di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;

b) il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), in coerenza con le risorse di cui al comma 3 previste per la copertura finanziaria degli stessi;

c) non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva;

d) 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:

1) 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;

2) esperienza professionale. Per “esperienza professionale” si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente rispetto all’ultima progressione, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all’art. 1 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi;

3) Formazione. Per “Formazione” si intendono le capacità culturali e professionali acquisite, attraverso i percorsi formativi (certificati/attestati) preventivamente ritenuti attinenti dal diretto Responsabile, attinenti al profilo ricoperto

4. La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all’art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell’anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di cui al comma 2, lett. b).

5. Ai “differenziali stipendiali” di cui al presente articolo si applica quanto previsto all’art. 78 (Trattamento economico nell’ambito del nuovo sistema di classificazione).

5. I differenziali stipendiali di cui al presente articolo, unitamente a quelli previsti dall’art. 78, comma 3, lett. b), cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree, fatto salvo quanto previsto all’art. 15, comma 3 (Progressioni tra le aree).

6. La progressione economica viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell’anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo. L’esito della procedura selettiva ha vigenza per il solo anno per il quale sia stata prevista l’attribuzione della progressione economica;

7. Le graduatorie, per Area di inquadramento così individuate:

- operatori;
- operatori esperti;
- istruttori;
- Funzionari;
- Funzionari incaricati di Elevata Qualificazione;

Le graduatorie degli aventi diritto vengono predisposte dal Servizio Personale sulla base dei criteri e condizioni stabilite dal CCNL 2019-2021 e dal CCDI per il triennio 2023-2025. Eventuale diniego a farne parte deve essere formalizzato dal dipendente interessato al momento della sottoscrizione della scheda di valutazione. **Per l’anno 2023 verrà emanato e pubblicato un avviso a tutto il personale dipendente, sulla intranet aziendale per almeno 10 giorni, di tutti coloro che hanno diritto a partecipare alle progressioni predisponendo un modulo da compilare per chi non intende partecipare alla procedura selettiva.**

8. Le singole graduatorie vengono portate a conoscenza dei dipendenti interessati con la pubblicazione sul portale dei dipendenti, da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo dieci giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio, mediante istanza scritta da presentare al servizio Personale, entro detto termine (10 gg). Trascorso tale periodo, il Servizio Personale, esaminata l’istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.

9. I dipendenti titolari dell’incarico di Elevata Qualificazione (art. 16, CCNL-2022), partecipano alle progressioni economiche, secondo i criteri definiti ai precedenti punti. Per la valutazione si prendono a riferimento le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, sulla base delle schede di valutazione compilate dal Nucleo di Valutazione.

Art. 9.1 - Importo differenziali delle sezioni speciali

Le parti danno atto che il costo complessivo può subire delle variazioni in aumento, per l’Area Istruttori e Area Funzionari e EQ, qualora sia interessato personale delle Sezioni speciali, ex

articoli 92, 96, 102 CCNL-2022. In tal caso la somma necessaria viene automaticamente adeguata e prelevata dalle risorse stabili del fondo.

NUM.	PROFILO PROFESSIONALE	RIF. NORMATIVO CCNL-2022	INCREMENTO DEL DIFFERENZIALE STIPENDIALE - Euro
1.	Personale iscritto a ordini o albi professionali appartenente all'Area degli Istruttori	Art. 102	150,00
2.	Personale iscritto a ordini o albi professionali Area dei Funzionari ed EQ	Art. 102	200,00

Per avere diritto alla maggiorazione, occorre essere in possesso del requisito al primo gennaio dell'anno di decorrenza del differenziale economico.

Si specifica del requisito necessario per aver diritto alla maggiorazione ai sensi dei punti 3) e 4) Personale iscritto a ordini o albi professionali appartenente all'Area degli Istruttori e dei Funzionari:

Gli articoli 102 e 106 del CCNL prevedono una maggiorazione per i differenziali del personale appartenente alle due aree più elevate, nel caso di profili le cui mansioni presuppongono il possesso di almeno uno dei seguenti requisiti:

- l'iscrizione ad un ordine professionale;
- l'iscrizione ad un albo professionale;
- un'abilitazione professionale;
- Ufficiale di stato civile con abilitazione, inserito nell'elenco degli ufficiali di stato civile del Ministero dell'Interno.

Per l'individuazione dei profili di cui alle lettere a, b e c) con diritto alla maggiorazione dei differenziali si fa riferimento al Catalogo profili professionale dell'Ente.

CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità

Art. 10 – Principi generali

- Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "**indennità**";
- 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;
- Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili professionali e/o aree;
- L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Funzionario incaricato di E.Q;
- 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;
- 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;
- Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Funzionario EQ;

8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per (un intero anno di servizio/ a mese/ a giorno), di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e all'effettivo servizio svolto.

Art. 11 – Indennità condizioni di lavoro

(art. 70-*bis* CCNL-2018 e art. 84-*bis* CCNL-2022)

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

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

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,
2. L'indennità è riconosciuta al personale che si trovi nelle condizioni di cui ai sottoelencati paragrafi 11.a., 11.b., 11.c.:

11.a. Attività a rischio:

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi); utilizzo di mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa); utilizzo di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute per € 2,50 al giorno;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive per € 1,16 al giorno;

11.b. Attività disagiate:

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

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio per € 10,00 al giorno:

- Improgrammabilità dell'orario di lavoro, riconducibile a prestazioni lavorative di pronto intervento (reperibilità) di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla comunità, anche nei giorni festivi;
- Ampia flessibilità del modello organizzativo dei servizi culturali con disagio connesso alla prestazione di servizi in orari diversi da quelli pianificati, tramite anticipi/posticipi o cambi turno resi anche in orario serale/notturno;
- Celebrazioni, manifestazioni e apertura sportelli in giorni festivi;
- Partecipazioni a Consigli fuori orario di lavoro;
- Disagio dovuto a variazione della sede di lavoro;

Si individua inoltre il seguente fattore rilevanti di disagio per € 1,50 al giorno:

- Disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività di front-office, con esposizione al rapporto con il pubblico per almeno 3 ore al giorno e in condizioni di solitudine;

11.c. Maneggio valori

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

- Economo comunale;
- Agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale;

La misura dell'indennità riferita al maneggio valori è commisurata all'entità delle somme o altri valori che vengono consegnati all'agente contabile. A questo proposito si individuano le seguenti fasce di valore che sono trattate dagli agenti contabili, con i relativi importi:

da euro 150,00 a euro 3.000,00 importo indennità giornaliera euro 1,00;

da euro 3.001,00 a euro 5.000,00 importo indennità euro 1,50;

da euro 5.001,00 in poi importo indennità euro 2,00;

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

Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità

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

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

2. L'incarico che comporta l'esercizio di specifiche responsabilità viene conferito con atto formale dal Responsabile di Settore a cui è assegnato il dipendente (anche senza l'indicazione dell'importo), dal quale decorrono i relativi effetti, anche economici. Deve essere formalmente trasmesso al dipendente che, nel restituirlo firmato, ne prende visione e lo accetta.

3. L'indennità può essere riconosciuta, per un importo non superiore a € 3.000,00 annui lordi, elevabili fino ad un massimo di € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate, di cui all'art. 79 del CCNL-2022, secondo i seguenti criteri:

a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità, secondo l'elenco contenuto nel comma 1, del citato articolo 84, che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Funzionario EQ, con atto scritto, **da emanare entro il 31 marzo dell'anno in corso**, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;

b) lo stesso dipendente può essere incaricato per più fattispecie, purché nettamente distinte e afferenti lo svolgimento di compiti non sovrapponibili, e l'incarico può anche riguardare solamente alcuni mesi di attività annuale e per specifici progetti/obiettivi. In questa ipotesi l'importo stabilito viene rapportato ai mesi di effettivo svolgimento delle specifiche responsabilità. In ogni caso, l'incarico non può essere oggetto di frazionamento tra più soggetti, fatti salvi i casi di sostituzione per cessazione anticipata dell'incarico.

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

d) La conferenza dei Responsabili di settore provvede alla proposta di individuazione dei dipendenti a cui attribuire le indennità per specifiche responsabilità, verificando la corretta ed uniforme applicazione dell'istituto all'interno dell'ente;

e) In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse (art. 7, comma 4, lettera a) CCNL-2022), sarà individuato l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità;

4. il Responsabile del Settore attenendosi alle fattispecie contenute nelle tabelle sotto riportate, quantificherà l'importo teorico dell'indennità da attribuire al dipendente, già considerando l'eventuale orario di lavoro a tempo parziale;

5. Qualora le risorse decentrate annualmente destinate allo scopo, non risultino sufficienti a garantire l'erogazione dell'importo teorico quantificato per tutti i dipendenti incaricati, le singole indennità attribuite saranno riviste in una ulteriore conferenza dei Responsabili che ne rideterminerà gli importi;

6. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca anche in corso d'anno. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato e non sono frazionabili. Al riguardo si specifica che viene conteggiato come mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 10 giorni lavorativi. Non vengono considerate assenze:

- Recupero lavoro straordinario espletato e debitamente autorizzato;
- Convocazione in cause civili e penali non in qualità di parte in causa;
- Giornata per avvenuta donazione di sangue;
- Espletamento mandato di rappresentante delle R.S.U.;
- Rappresentante per la sicurezza, ai sensi del decreto legislativo n. 81/2008;
- Permesso sindacale retribuito;
- Partecipazione ad assemblee sindacali;
- Riposo compensativo;
- Ferie;
- Recupero festività sopresse;
- Permessi mensili ai sensi ex legge 104/1992;
- I giorni di permesso di cui agli articoli 40, 41, 43 e 45, CCNL-2022;

PROPOSTA DI DISCIPLINA DELL'ISTITUTO DELLE SPECIFICHE RESPONSABILITA':

Le fattispecie alle quali fare riferimento sono esclusivamente quelle previste nell'elencazione contenuta nella sottoriportata tabella;

N.	COMPITI
1.	Compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale. Es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi
2.	Compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
3.	Compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; di responsabile dei Tributi;
4.	Compiti di tutoraggio o supplenza, anche temporanea, di altro personale;
5.	Coordinamento di risorse umane;
6.	Essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi e a conduzione fasica;
7.	Gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali;
8.	Incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti

	direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): <i>project manager</i> e personale di supporto;
9.	Addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
10.	Personale addetto ai servizi di protezione civile; C.O.C.;
11.	Esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
12.	Esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, d.lgs. n. 36/2023;
13.	Responsabilità di funzioni di particolare impegno professionale che comportano attività di studio, analisi, verifica e la redazione di atti e/o relazioni e progetti non standardizzati, anche riconducibili ai ruoli di cui al D.Lgs. n. 36/2023, purché tali funzioni risultino formalmente assegnate e comportino la sottoscrizione degli atti elaborati;
14.	Attribuzione di responsabilità con elevata autonomia operativa;
15.	Responsabilità attinenti alla redazione e invio di dati statistici, tenuta di contatti o relazioni con altre Amministrazioni o imprese.

MISURA DELL'INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

Si prevede la fissazione di un range di parametri minimi e massimi di retribuzione per ciascuna Area di inquadramento del personale.

Remunerazione minima e massima per Area:

- a) Area degli Operatori – minimo € 200,00 fino a € 3.000,00
- b) Area degli Operatori Esperti – minimo € 350,00 fino a € 3.000,00
- c) Area degli Istruttori – minimo € 350,00 fino a € 3.000,00
- d) Area dei Funzionari – minimo € 400,00 fino a € 4.000,00

Area Operatori

Nominativo	Significativa complessità			Responsabilità gestionale e professionale			Totale
	Basso da €100,00 a €500,00	Medio da €501,00 a €1.000,00	Alto da €1.001,00 a €1.500,00	Basso da €100,00 a €500,00	Medio da €501,00 a €1.000,00	Alto da €1.001,00 a €1.500,00	

Area Operatori Esperti

Nominativo	Significativa complessità			Responsabilità gestionale e professionale			Totale
	Basso da €175,00 a €500,00	Medio da €501,00 a €1.000,00	Alto da €1.001,00 a €1.500,00	Basso da €175,00 a €500,00	Medio da €501,00 a €1.000,00	Alto da €1.001,00 a €1.500,00	

Area Istruttori							
Nominativo	Significativa complessità			Responsabilità gestionale e professionale			Totale
	Basso da €175,00 a €500,00	Medio da €501,00 a €1.000,00	Alto da €1.001,00 a €1.500,00	Basso da €175,00 a €500,00	Medio da €501,00 a €1.000,00	Alto da €1.001,00 a €1.500,00	

Area Funzionari							
Nominativo	Significativa complessità			Responsabilità gestionale e professionale			Totale
	Basso da €200,00 a €500,00	Medio da €501,00 a €1.000,00	Alto da €1.001,00 a €2.000,00	Basso da €200,00 a €500,00	Medio da €501,00 a €1.000,00	Alto da €1.001,00 a €2.000,00	

Per “significativa complessità” si intende una serie di attività che richiedono una conoscenza e una capacità di collaborazione efficiente ed efficace con diversi uffici.

Per “Responsabilità gestionale e professionale” si intende la capacità di prendere decisioni in autonomia e di saper coordinare più attività in modo tempestivo ed efficace.

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

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

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

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

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

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

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

- Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al netto degli oneri riflessi a carico dell'ente, secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali e non oltre i limiti consentiti dalla pertinente normativa, con atto del Responsabile EQ competente.

Art. 13.2 – Compensi previsti da disposizioni di legge

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

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

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

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al netto degli oneri riflessi a carico dell'ente, secondo la disciplina specifica prevista con atto del Responsabile EQ del Settore competente. Per le EQ vi provvede il segretario comunale.

CAPO V – Performance

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

1.L'importo destinato al premio individuale è finanziato con le economie che derivano dall'applicazione della performance dell'anno.

2.La differenziazione del premio individuale viene effettuata con la seguente modalità:

- a) l'importo totale erogato alla performance (individuale e organizzativa) nell'anno precedente;
- b) il numero dei dipendenti che hanno ottenuto la valutazione positiva (almeno 12/20);

il premio corrispondente alla valutazione media è uguale ad $a:b=c$;

il premio individuale è pari al 30% della media di cui alla lettera c. ($c \times 30\% = d$)

Tale premio (d) sarà suddiviso tra tutti i dipendenti che hanno ottenuto il punteggio più alto.

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Art. 15 – Personale che può usufruire della pausa per il pasto all'inizio o al termine del servizio

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

1.Ai sensi degli articoli 7, comma 4, lettera aa) e 35, comma 10, del CCNL-2022, le parti individuano le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di mezz'ora, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno (a condizione che vengano svolte almeno sette ore di lavoro) purchè venga autorizzata dal diretto Responsabile, senza la necessità di timbrare la pausa:

- a) addetti coinvolti nei servizi di protezione civile (compresi gli interventi di sgombero neve).
- b) Personale della biblioteca

