

COMUNE DI TRECENTA

Provincia Di Rovigo

CCDI : definitivo normativo 2023-2025 ed economico 2023

Oggi 18 dicembre alle ore 18.00, si sono incontrati i signori:

per la delegazione trattante di parte pubblica :

- Dott Palumbo Alfredo – Segretario comunale/ Presidente
- Rag Spirandelli Simone - Responsabile Area Amministrativa Finanziaria / Componente
- Dott Romani Riccardo – Responsabile Area Tecnica /componente

Per la delegazione sindacale

- Giovanna Campioni Rsu

per definire il seguente ordine del giorno :

- Collettivo Integrativo 2023-2025
- CCDI economico 2023

Considerato che in data 11.12.2023 è stata sottoscritta l'intesa definitiva per il contratto decentrato normativo 2023-2025, allegato come parte integrante, e la preintesa economico CCDI 2023 così riassunta :

-conferma per tutto il 2023 di:

a) l' indennità di rischio- disagio, unificata in unica indennità, per i dipendenti esterni e l'indennità della P.L Polizia locale a €. 3,00/giorno

b) dell'indennità di maneggio valori in €. 2,50/giorno

- destinazione di €. 4.800,00 quale quota da destinare alle particolari responsabilità, se individuate, e di cui al comma 5 dell'art 27 e di € 700,00 quale quota da destinare alle particolari responsabilità per anagrafe – stato civile - applicando le quote in proporzione alla durata nel 2023 e destinando il risparmio alla produttività ;

-mantenimento della proporzione del 70% e 30% rispettivamente per la performance organizzativa e individuale conferendo alla stessa la parte rimanente del fondo

La seduta si chiude alle ore 18.10

Per la parte Pubblica

Dott.Palumbo Afredo

Spirandelli Simone

Romani Riccardo

Per la parte sindacale

Rsu Campioni Giovanna

Ricevuta acquisizione contratto integrativo

ai sensi dell'art. 40-bis, comma 5, del d.lgs. 165/2001

In data:	
Registrazione ID:	5246531
Amministrazione/Ente:	COMUNE DI TRECENTA
Responsabile del procedimento:	ANTONIO LARUCCIA
Data di sottoscrizione:	18 dicembre 2023
Forma giuridica:	contratto integrativo
Tipologia di contratto o atto:	normativo
Periodo di vigenza:	dal 2023 al 2025
Destinatari:	personale non dirigente
Composizione delegazione di parte pubblica:	solo direttori/dirigenti/funzionari
Numero organizzazioni sindacali firmatarie:	1
Firmato da RSU:	SI
Nome e file contratto integrativo:	CCI trecenta_2023-2025 bozza definitiva .pdf Dimensione: 305.795 KB
Nome e file relazione tecnica:	Relazione tecnico finanziaria del contratto integrativo decentrato.pdf Dimensione: 341.822 KB
Nome e file relazione illustrativa:	Relazione illustrativa del contratto integrativo decentrato 2023.pdf Dimensione: 109.738 KB
Note:	

Il contratto inserito è accessibile tramite la seguente URL: <https://www.contrattintegrativipa.it/ci/5218656>



COMUNE DI TRECENTA

Provincia di Rovigo

Contratto Collettivo Integrativo
- parte normativa -
2023 - 2025

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente dell'Amministrazione Comunale di Trecenta, ivi compreso il personale comandato o distaccato fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate.

Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 01 gennaio 2023 – 31 dicembre 2025 per la parte giuridica.
2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso l'invio del testo in posta elettronica, o la consegna di copia cartacea da parte dell'ufficio personale e la pubblicazione sul sito istituzionale. Le parti si incontrano per l'avvio della discussione sull'Accordo Annuale di norma entro il 31 marzo.
3. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
5. Le clausole del presente contratto possono essere oggetto di interpretazione autentica, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. L'interpretazione autentica avrà luogo in sede di contrattazione decentrata.
6. Il presente contratto sostituisce integralmente tutte le disposizioni dei CCI e/o accordi precedenti che dettano disposizioni difformi o in contrasto. Restano in vigore tutti gli istituti non trattati nel presente CCI. A tal fine si predisporrà un testo coordinato delle clausole contrattuali in vigore.
7. Su richiesta di una delle parti, le stesse si incontrano, in sede di delegazione trattante, per una verifica dell'applicazione del presente CCI.

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

Art. 3 Sistema delle relazioni sindacali

1. Il sistema di relazioni sindacali deve permettere, nel rispetto dei distinti ruoli della parte datoriale e delle rappresentanze sindacali, la realizzazione degli obiettivi di cui al D.Lgs 165/01 e s.m.i., nonché l'esercizio dell'attività sindacale nell'Ente e attuare l'informazione, il confronto e la contrattazione integrativa.
2. L'Amministrazione fornirà preventivamente tutte le informazioni, anche quelle di carattere finanziario, riguardanti atti e procedure inerenti al rapporto di lavoro, all'organizzazione degli uffici, alla consistenza e alla variazione delle dotazioni organiche, alla gestione delle risorse umane, alla sicurezza ed alla prevenzione nei luoghi di lavoro, al trasferimento d'attività o servizi anche nel caso di appalti o convenzioni o altre forme previste dalla legge;

Art. 4 Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali. Essa è resa preventivamente e in forma scritta dagli Enti, ai soggetti sindacali di cui all'articolo 7 del CCNL 2019/2021,

sulle materie previste dall'articolo 4 dello stesso CCNL.

2. Eventuali comunicazioni sindacali, su richiesta della RSU o delle OO.SS. aventi titolo, saranno oggetto di informazione, a tutti i dipendenti, da parte degli uffici preposti dell'Amministrazione.

Art. 5 Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare.
2. Il confronto si attiva secondo le previsioni dell'articolo 5 del CCNL 2019/2021

Art. 6 Contrattazione collettiva decentrata integrativa

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo sono negoziati con cadenza annuale, in una sessione negoziale che deve essere avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento. Almeno 5 giorni prima dell'inizio della sessione, l'Ente fornisce una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo.
2. Ogniqualvolta si presenti la necessità di realizzare delle innovazioni nell'ambito dell'organizzazione dei servizi, l'Ente convoca la parte sindacale per trattare i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle stesse innovazioni. In ogni caso, su iniziativa di una delle parti, si attiveranno degli incontri per effettuare le opportune valutazioni e decidere le iniziative da intraprendere per migliorare la qualità del lavoro e accrescere la professionalità del personale.
3. Tenuto conto che il sistema delle relazioni sindacali, come specificato all'articolo 3 del CCNL 2019/2021, è finalizzato anche a sostenere i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione, oltre che al miglioramento della qualità dei servizi erogati ai cittadini, al fine di assicurare la pluralità del confronto, la partecipazione a riunioni convocate a qualsiasi titolo dall'Amministrazione è considerata a tutti gli effetti orario di lavoro e non inciderà sul monte ore di spettanza delle OO.SS.

Art. 7 Interpretazione autentica

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCI, la cui applicazione risulti oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta, formulata anche da uno solo dei soggetti sottoscrittori, per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.
2. La richiesta di convocazione della delegazione trattante deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione.
3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo.

TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Art. 8 Norme di prima applicazione

Secondo quanto previsto dall'art. 4 del CCNL 2019-2021, i criteri per le procedure valutative delle progressioni tra le Aree di cui all'articolo 13, comma 6, sono fissati sulla base dei seguenti elementi:

- a) esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato: 70%
- b) titolo di studio: 30%

Art. 9

Progressioni economiche 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.
2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 2019/2021, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:
 - a) Alla procedura selettiva per l'attribuzione dei differenziali stipendiali possono partecipare i lavoratori che negli ultimi 2 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari pari o superiori alla multa;
 - b) 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; peso pari al 60%. Per la valutazione del personale proveniente da altri Enti, con graduazioni diverse, o qualora il sistema di valutazione venga modificato, si procede ad una armonizzazione dei punteggi, con un sistema proporzionale, in riferimento al sistema di valutazione in essere.
 2. esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto FF.LL. nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi; punteggio previsto: 4 punti per ciascun anno; peso pari al 40%.
3. Al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo del 3%.
4. I criteri di priorità in caso di parità dei punteggi precedentemente determinati, sono , **nell'ordine** :
 - a) maggiore anzianità presso l'ente;
 - b) maggiore età.

TITOLO IV

DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 10

Conferimento e revoca degli incarichi per le elevate qualificazioni

Gli incarichi relativi all'area delle EQ sono conferiti dal Sindaco pro-tempore per un periodo minimo di 1 anno e massimo di 3 anni, con atto scritto e motivato.

Art. 11

Graduazione retribuzione di posizione e di risultato

I criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa sono riportati **nel vigente** Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance che fa parte integrante del presente contratto.

TITOLO V RAPPORTO DI LAVORO

Art. 12 Orario di lavoro

1. L'orario di lavoro generale è articolato su 36 ore settimanali.
2. L'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico degli uffici; l'articolazione dell'orario è determinata dai Responsabili di Servizio, nel rispetto delle disposizioni contenute nell'art. 50, comma 7, del d.lgs. n. 267/2000 (TUEL), al fine dell'armonizzazione dello svolgimento dei servizi con le esigenze complessive e generali degli utenti, avuto riguardo anche alla presenza di adeguati servizi sociali.
3. La distribuzione dell'orario di lavoro è improntata a criteri di flessibilità, utilizzando diversi sistemi di articolazione del medesimo che possono anche coesistere, secondo le specificazioni degli articoli seguenti.
4. L'orario di lavoro generale di tutti i servizi comunali, viene articolato su 5 giorni con due rientri pomeridiani.
5. L'orario di 36 ore settimanali per i dipendenti a tempo pieno è articolato, di norma, nel modo seguente:
 - a) **Personale Uffici amministrativi – impiegati e Polizia Locale -: tutti i giorni, dal lunedì a venerdì, dalle ore 8.00 alle 14.00, con due rientri settimanali dalle ore 15.00 alle 18.00, in base a quanto stabilito da direttive e/o regolamenti comunali.**
 - b) **Personale Servizio manutentivo e cimiteriale: tutti i giorni, dal lunedì al venerdì, dalle ore 7.00 alle 13.00. con due rientri settimanali dalle ore 14.00 alle 17.00, in base a quanto stabilito da direttive e/o regolamenti comunali**
6. Nelle due giornate settimanali in cui è previsto il rientro, l'interruzione dal lavoro per la consumazione del pasto varia da un minimo di 30 minuti ad un massimo di 90 minuti, ed avrà luogo obbligatoriamente **tra le ore 13.30 e le ore 15.00 per il personale di cui alla lettera a) e tra le ore 12.30 e le ore 14.00 per il personale di cui alla lettera b).**
9. Nessuna figura professionale è esonerata dall'utilizzare il sistema di rilevazione delle presenze.
10. Ogni eventuale variazione sarà oggetto di confronto.
11. Gli attuali regolamenti in materia di orario di lavoro saranno oggetto di modifica e/o integrazione su richiesta della parte sindacale, previo confronto.

Art. 13 Flessibilità dell'orario

1. **Per tutti i servizi, è concessa una flessibilità di 15 o 30 minuti in base a quanto stabilito da direttive e/o regolamenti comunali**
che deve essere rigorosamente rispettata, a condizione che ciò non pregiudichi il normale svolgimento dei compiti di ufficio e il rispetto dei servizi al pubblico.
2. Salvo gli impedimenti previsti dalla legge, tali flessibilità nell'orario di entrata e di uscita devono essere recuperate entro i due mesi successivi, secondo le modalità e i tempi concordati con i Responsabili di Servizio, fermo restando l'obbligatorietà di non anticipare l'orario di lavoro ed il relativo accesso nei luoghi di lavoro.
3. I Responsabili di Servizio valutano la possibilità di concedere al personale, che esprima particolari esigenze di ordine familiare adeguatamente documentate, l'utilizzo di temporanee forme di flessibilità dell'orario di lavoro, compresa anche l'estensione dell'orario di servizio al pomeriggio, anche per periodi limitati e compatibilmente con le esigenze di servizio. Allo scopo sarà data priorità ai dipendenti in situazione di svantaggio personale, sociale o familiare, nonché ai dipendenti con figli minori o in situazioni di svantaggio.

ART. 14 Lavoro a tempo parziale - Aumento del contingente di personale

In presenza di gravi e documentate situazioni familiari, il contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è elevato di un ulteriore 10% nei seguenti casi:

- a) dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, co. 4 e 5, del D.Lgs. n. 81/2015;
- b) dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
- c) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
- d) documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
- e) necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
- f) genitori con figli minori, in relazione al loro numero;
- g) i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Art. 15

Orario di lavoro straordinario

1. L'Ente, entro il mese di febbraio, provvede alla suddivisione ed all'attribuzione delle risorse ad ogni settore, tenendo conto del personale in servizio e delle reali esigenze degli uffici, dandone tempestiva comunicazione alle OO.SS. e alla RSU.
2. L'Ente fornisce alla RSU, entro il mese di maggio e di settembre di ogni anno, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario, distinti per i diversi servizi, indicando le ore liquidate, le ore recuperate. Entro marzo dell'anno successivo, verranno comunicati i dati definitivi dell'anno precedente.
3. L'effettuazione di lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione del Responsabile del Servizio cui appartiene il dipendente. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta disponibilità delle relative risorse economiche.

Art. 16

Banca delle ore

1. I dipendenti non titolari di incarichi di EQ, ivi compresi quelli a tempo determinato, che intendono aderire alla Banca delle ore, devono manifestare espressamente la propria volontà in tal senso al competente responsabile di settore entro 30 giorni dall'inizio di ciascun anno. Il dipendente è tenuto a confermare l'intenzione di recuperare il lavoro straordinario, con il contestuale accantonamento delle relative ore nella Banca entro il trimestre successivo all'effettuazione, ovvero optare, entro lo stesso termine, per il pagamento integrale come lavoro straordinario. In quest'ultima ipotesi viene liquidata la differenza tra la maggiorazione oraria già percepita e la retribuzione oraria relativa al lavoro straordinario, ai sensi dell'art 32 del CCNL 16.11.22 da corrispondere nel mese successivo a quello di prestazione.
2. In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettera o) e dell'art 33 e del CCNL 16.11. 2022, le parti concordano che il numero massimo di ore annue per ciascun dipendente che può confluire nella banca delle ore, secondo la disciplina di cui all'art.33, e che restano a disposizione per essere utilizzate entro il 31.12 dell'anno successivo a quello di maturazione è pari a 10.
3. E' previsto un limite minimo, stabilito in mezz'ora, per l'accantonamento ed il recupero; non confluiscano nella Banca delle ore le prestazioni di lavoro straordinario legate alle attività elettorali.

Art. 17

Formazione

1. L'Ente, in sede di confronto provvede a definire entro il mese di marzo, il programma annuale delle attività formative e di aggiornamento. Le attività formative sono programmate nei piani della

formazione del personale contenute nel PIAO. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione.

2. Nel rispetto del principio di pari opportunità tra tutti i lavoratori, i piani formativi dovranno coinvolgere tutto il personale.
3. I piani di formazione dovranno essere presentati alle Rappresentanze Sindacali in fase di adozione, al fine di attivare l'eventuale confronto.
4. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta la fruizione del buono pasto. Qualora l'attività formativa si protragga per un tempo superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata, il tempo eccedente destinato all'attività formativa (escluso quindi il tempo per il viaggio di ritorno) sarà considerato come lavoro straordinario.
5. Annualmente, l'Ente informa le Rappresentanze Sindacali sugli atti di gestione adottati per la formazione e l'aggiornamento del personale.

TITOLO V

SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

Art. 18

Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

1. Le parti rimandano al "Regolamento per la destinazione delle risorse ex art. 208 d. lgs. n. 285/1992 al fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio per il personale del corpo di polizia municipale del Comune di Trecenta", approvato con deliberazione di Giunta comunale n.129 del 23.11.2020.

Art. 19

Indennità di servizio esterno

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, **per un tempo superiore almeno alla metà dell'orario di lavoro**, compete una indennità giornaliera, il cui importo è pari **ad € 3,00**
2. **Il Responsabile del servizio di Polizia locale, dovrà attestare, con cadenza mensile, l'effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte degli addetti**

Art 20- Indennità di funzione

1. Il personale di Polizia locale inquadrato nell'area degli Istruttori e nell'area dei Funzionari di elevata qualificazione, che non risulti titolari di incarico di EQ, può essere incaricato annualmente a svolgere attività di coordinamento e controllo di gruppi di lavoro; per tale incarico è riconosciuta una indennità di funzione prevista dall'art 97 del CCNL 16.11.2022 determinata nel suo ammontare secondo i criteri stabiliti dal successivo art 27.

Art 21

Prestazioni del personale in occasione di attività e iniziative di carattere privato

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art. 22, comma 3-bis, del decreto-legge n. 50/2017, e s.m.i., e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 32, comma 5, del CCNL 2019- 2021.

2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo di cui al precedente comma 1 siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui allo stesso comma 1, è riconosciuto al personale un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.
3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL 1^a aprile 1999 e all'art. 32, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art. 14 del CCNL 1^a aprile 1999.
4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate o che saranno adottate in materia dall'Ente.

TITOLO VIII TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 22 Performance organizzativa

1. La valutazione della performance organizzativa misura il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati agli uffici e ai servizi. La quota di premio erogata a tale titolo è attribuita proporzionalmente alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati alla propria unità operativa.
2. Gli obiettivi della performance sono comunicati ai lavoratori entro il mese di febbraio dell'anno di realizzazione degli stessi.
2. Le risorse sono erogate interamente. Eventuali resti sono retribuiti utilizzando la media ponderata.
4. Alla performance organizzativa sono destinate il 70% delle risorse complessive destinate alla performance

Art 23 Performance individuale

1. Le risorse destinate alla performance individuale sono pari al 30% delle risorse complessive destinate alla performance. Esse sono erogate secondo i criteri definiti nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance, in relazione alle competenze dimostrate e ai comportamenti professionali di ciascun dipendente.

Art. 24 Differenziazione del premio individuale

1. Al dipendente che consegua la valutazione più elevata, secondo quanto previsto dal Sistema di valutazione dell'ente, spetta una maggiorazione del premio individuale pari al 20% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
2. A parità di punteggio è preferito il dipendente che non abbia ottenuto la **maggiorazione** del premio individuale nei tre (3) anni precedenti l'anno di valutazione. Nel caso di ulteriore parità è preferito il dipendente con maggiore anzianità di servizio nell'area giuridica di appartenenza. In caso di ulteriore parità è preferito il dipendente con maggiore età anagrafica.

Art. 25 Indennità condizioni di lavoro

1. Ai sensi di quanto previsto dall'art. 84 bis del CCNL 2019/2021 del comparto Funzioni Locali, è corrisposta una unica indennità per compensare lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, oppure implicanti il maneggio di valori.

2. L'importo giornaliero è stabilito nel seguente modo:

personale operaio a addetto al cimitero . € 3,00

economo € 2,50

3. L'indennità è corrisposta ai dipendenti che effettuano prestazioni di lavoro che comportano esposizione a rischio e/o disagio verrà riconosciuta solo nelle giornate di presenza in servizio;

Art. 26

Compensi derivanti da norme di legge

Piani di razionalizzazione. Le Parti condividono l'opportunità di applicare la disposizione dell'art. 16 del DL 98/2011 che prevede che le Amministrazioni possano adottare ogni anno, entro il 31 marzo, piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, e che le eventuali economie aggiuntive siano utilizzate nell'importo massimo del 50 per cento per la contrattazione integrativa in aumento del fondo del salario accessorio.

Art. 27

Indennità per specifiche responsabilità

1. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per la medesima funzione.
2. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale in part-time in relazione all'orario di lavoro indicato nel contratto di lavoro.
3. L'indennità è collegata allo svolgimento effettivo delle funzioni e dei compiti assegnati.
4. I dipendenti cui attribuire l'indennità per specifiche responsabilità saranno individuati con provvedimento del Responsabile di Servizio interessato, da comunicare alla Delegazione Trattante.
5. Le Parti, considerata l'organizzazione dell'Ente e la distribuzione di compiti e funzioni, convengono che le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità, distribuite mediante i criteri e le pesature di seguito descritti **potranno essere assegnate** a posizioni di lavoro, **inquadrate nelle aree operatori, operatori esperti, istruttori funzionari ed Eq (non titolari di incarichi Eq ai sensi dell'art 16 del CCNL e seguenti)** , che comportano una specifica responsabilità che si elencano di seguito. A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono rientrare in questa fattispecie:
 - a. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D. Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici;
 - b. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
 - c. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alla qualifica di responsabile dei Tributi;
 - d. specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
 - e. specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
 - f. specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
 - g. specifiche responsabilità derivanti da 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...): project manager e personale di supporto;
 - h. specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
 - i. specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - j. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi

notificatori;

k. specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016;

L'attribuzione dei compiti che comportano specifiche responsabilità e l'importo della relativa indennità vengono determinate secondo i seguenti criteri generali:

a) al personale dell'Area dei Funzionari (con esclusione dei titolari di posizione organizzativa):

- in relazione alla attribuzione di responsabilità/coordinamento di servizi risultante da specifico atto formale;
- in relazione all'effettuazione di procedure comportanti rapporti con l'esterno o particolarmente complesse, comportanti responsabilità personali, risultante da atto formale;

b) al personale delle Aree degli Istruttori e degli Operatori Esperti:

- in relazione all'esercizio di coordinamento di squadra o gruppi di lavoro, risultante da atto formale;
- in relazione all'effettuazione di procedure comportanti rapporti con l'esterno, comportanti responsabilità personali, risultante da atto formale.

La "pesatura" di ciascuna posizione di lavoro che comporta "specifiche responsabilità" ai sensi dell'art. 84 CCNL del 16.11.2022, viene determinata nel seguente modo:

elemento di valutazione	Punti		pesatura	punteggio
1- Grado di competenza specialistico/ professionale rispetto alle funzioni da svolgere	6	elevato	15%	
	4	medio		
	2	basso		
2 – Complessità e frequenza di relazione/rapporto con:				
a) Con amministratori	3	elevato	15%	
	2	medio		
	1	basso		
b) Con i superiori/colleghi/collaboratori	7	elevato	15%	
	5	medio		
	3	basso		
3 - Responsabilità e complessità nella gestione delle relazioni esterne				
c) Con la cittadinanza/utenza	7	elevato	10%	
	5	medio		
	3	basso		
d) Con organi Istituzionali esterni/Enti Pubblici/Ditte/ecc.	6	elevato	10%	
	4	medio		
	2	basso		
4 - Coordinamento di risorse umane	6	elevato	10%	
	4	medio		
	2	basso		
5 - Svolgimento in autonomia dei processi lavorativi	7	elevato	15%	
	5	medio		
	3	basso		
6 - Svolgimento di procedimenti plurimi o diversificati	6	elevato	10%	
	4	medio		
	2	basso		
TOTALE PUNTEGGIO			100%	

Il valore dell'indennità per ciascuna posizione di lavoro che comporta particolari responsabilità è determinato parametrando l'importo annuo disponibile (Y) sul Fondo Risorse Decentrate per i punteggi

complessivi raggiunti, ovvero:

si sommano i punteggi individuali: $a + b + c = X$

si calcola il Valore Unitario (Z) dividendo il plafond (Y) per la somma punteggi ottenuta (X) (quindi $Y:X=Z$)

si moltiplica il punteggio individuale per il Valore Unitario (ad es. punti 4,15 x Z) = indennità.

Sistema di calcolo dell'indennità annua

Importo Disponibile (Y)	Totale Punteggi (X)	Valore per punto (Z)	Punteggio Individuale	Indennità annua

6. **L'importo massimo annuo lordo delle singole indennità può variare fino a un massimo di euro 3.000,00 (elevabile a euro 4.000 per il personale inquadrato nell'area dei funzionari ed Eq- non titolari di incarichi di cui all'art 16 del CCNL e seguenti) ; il valore economico viene stabilito annualmente avuto riguardo all'ammontare complessivo del fondo ; il numero delle posizioni ed il riparto tra le aree operative dell'ente viene determinato tra la conferenza dei responsabili delle posizioni organizzative .**

7. Le Parti riconoscono le seguenti ulteriori posizioni di lavoro che comportano specifiche responsabilità:

	Descrizione delle ulteriori specifiche responsabilità	INDENNITA'
A	Derivanti dall'attività di Ufficiale di Stato Civile e d'Anagrafe ed Elettorale	€. 350,00
B	derivanti dalla tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;	€. 350,00

8. L'importo dell'indennità è decurtato, come avviene per la retribuzione di posizione delle posizioni organizzative, nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. n. 112/2008.

In applicazione del D.Lgs. n. 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione obbligatoria per maternità. I soli risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono quelli previsti dall'art. 71, comma 1, del D.L. n. 112/2008 che rappresentano economie per l'Ente secondo quanto disposto dallo stesso art. 71.

9. Annualmente, in sede di esame del Fondo, le Parti verificano il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo.

10. L'atto di nomina che costituisce atto di gestione del rapporto di lavoro svolto con i poteri e la capacità del privato datore di lavoro, ha durata annuale salvo espressa revoca. L'incarico deve essere espressamente accettato.

TITOLO IX BENESSERE DEL PERSONALE

Art 28 Buono Pasto

1. Ai sensi dell'articolo 35, comma 10, del CCNL 16 novembre 2022, possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti non inferiore a trenta minuti, tutti i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane o, alternativamente, al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna.

Art. 29 Salute e sicurezza

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione al D.Lgs. n. 81/2008 e

successive modificazioni ed integrazioni, in particolare per quanto prevede l'art. 15 e 18 oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.

2. Su richiesta della parte sindacale, le parti si incontrano, alla presenza degli RLS, per una verifica dell'applicazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro.

3. In tali incontri, l'Ente darà informazione di tutte le iniziative formative programmate, nel rispetto della normativa vigente e verranno concordate tutte le ulteriori iniziative necessarie per rafforzare la prevenzione nei singoli settori dell'Amministrazione.

4. Almeno una volta l'anno, l'Ente trasmetterà alla parte sindacale tutte le informazioni relative a:

- infortuni sul lavoro;
- malattie professionali.

5. Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico, senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciute, tramite l'accesso a tutti i dati relativi agli infortuni anche comportanti un solo giorno di assenza, oltre a quello dell'infortunio.

Art. 30 Mobilità

1. Qualora si renda necessario coprire dei posti vacanti, prima di avviare delle procedure esterne, si farà ricorso alla mobilità interna. A tal fine, il servizio gestione del personale emana un apposito avviso, allo scopo di acquisire la disponibilità dei dipendenti interessati a coprire i posti relativi.

2. Le richieste dei lavoratori sono inviate al Responsabile suddetto e sono quindi vagliate congiuntamente dallo stesso e dal Responsabile del servizio di destinazione. I medesimi Responsabili effettueranno la valutazione sulla base dei seguenti ordini di priorità:

- titoli attinenti al posto;
- anzianità di servizio;
- colloquio col dipendente;

3. Le risultanze sono comunicate agli interessati e pubblicate sul sito istituzionale.

TITOLO X DISPOSIZIONI SU ISTITUTI ECONOMICI

Art. 31 Copertura Assicurativa

1. Ai sensi dell'Art. 58, comma 6, del CCNL 2019/2021 viene stipulata una apposita polizza assicurativa a copertura della responsabilità civile del personale che svolge attività in condizioni di piena autonomia o comunque con assunzione diretta di responsabilità verso l'esterno.

2. Per quanto non espresso nel presente CCI, si rimanda al CCNL 2019-2021.

Art. 32 Disciplina e trattamento della trasferta

1. Il tempo di viaggio viene considerato attività lavorativa anche per le categorie di lavoratori per i quali in relazione alle esigenze di servizio ed alle modalità di espletamento delle loro prestazioni lavorative è necessario il ricorso all'istituto della trasferta di durata non superiore alle dodici ore.

Art. 33 Welfare integrativo

Si rinvia la materia a specifica sessione negoziale.

Art. 34
Clausola finale

Contestualmente alla definizione del presente CCI, si effettuerà una verifica di tutti gli istituti per i quali è previsto il confronto, compreso il Sistema di misurazione e valutazione della performance. I protocolli definiti verranno quindi allegati al testo del presente CCI.

Delegazione Trattante

Letto, confermato e sottoscritto:

Trecenta, _____

Per la parte Pubblica

Il Presidente _____

Il Responsabile Area Ammm.va Finanziaria _____

Il Responsabile Area Tecnica _____

Per la parte Sindacale

CISL FP _____

UIL F.P.L. _____

CGIL FP _____

RSU _____