

COMUNE DI BAGNATICA

| | |
|--|-----|
| | |
| | 000 |
| | 000 |

CONTRATTO COLLETTIVO

DECENTRATO INTEGRATIVO

2023- 2025



La Delegazione di parte pubblica, in data **15.12.2023** composta dal Presidente, dr.ssa Criscuoli Maria Grazia e dal Responsabile del Settore Affari generali e Finanziari Dr.ssa Carminati Elena e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

| Organizzazione sindacale | Nominativo rappresentante |
|--------------------------|---------------------------|
| CGIL | Vecchi Laura |
| CISL | Gianpapa Alessandra |

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone di Bani Stefania hanno concordato e sottoscritto l'allegato C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Bagnatica

A seguito del parere favorevole del Revisore dei Conti pervenuto con n. di protocollo 10844/2023

e della successiva autorizzazione alla sottoscrizione definitiva deliberata dalla Giunta con

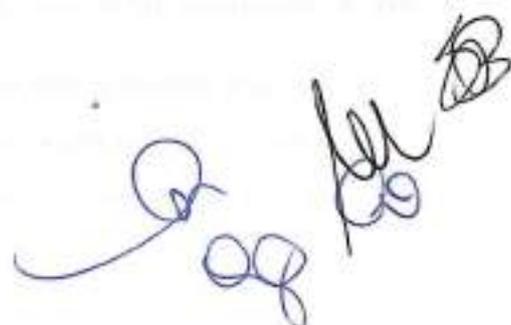
deliberazione n. 82 del 11.12.2023

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Bagnatica e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 12 mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 12 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).
2. Il presente contratto si applica altresì ai lavoratori somministrati¹, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, che hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.
3. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dalla data della sottoscrizione fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti.
4. La sua durata è triennale salvo:
 - a) modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
 - b) la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
 - c) la di ripartizione annuale delle risorse del salario accessorio tra le diverse modalità di utilizzo previste dal CCNL di cui all'**allegato A** al presente CCDI.
5. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
6. Le concrete modalità operative per la gestione dei diversi livelli di relazione potranno essere definite in apposito protocollo di intesa da stipulare eventualmente con la parte sindacale.

¹ Art. 52, c. 5 CCNL 21.05.2018



7. Tutti gli istituti a carattere economico dovranno essere erogati entro il mese di giugno dell'anno successivo tranne che per gli istituti per i quali si prevede l'erogazione mensile o con modalità diverse sempre previste dal presente CCDL.
8. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale, nel rispetto dell'art 8, c 4 del CCNL 16.11.2022

Art. 2 - Formazione ed aggiornamento professionali

1. L'ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia. Il piano formativo deve prevedere, dove ritenuto necessario, specifiche iniziative formative per il personale che usufruisca del lavoro agile o del lavoro da remoto, secondo le indicazioni di cui agli artt. 67 e 69 del CCNL CFL del 16.11.2022.
2. Il Comune promuove direttamente o in collaborazione con altri Enti ed istituzioni, le seguenti forme di formazione/aggiornamento, anche con metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro):
 - corsi di riqualificazione professionale, per il personale in servizio che, a seguito di mobilità interna sia adibito ad altre mansioni di massima nei primi tre mesi;
 - corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, rivolti al restante personale;
 - percorsi formativi mirati al reinserimento delle lavoratrici e dei lavoratori a seguito di periodi prolungati di assenza dal lavoro.
4. Il Piano della Formazione sarà oggetto di specifica informazione sindacale ai sensi dell'art. dall'art. 5 del CCNL2019-2021.
5. Si intendono integralmente richiamati i principi e le linee di indirizzo di cui agli artt. 54,55 e 56 del CCNL CFL del 16.11.2022.

Art. 3 - Disciplina del lavoro straordinario

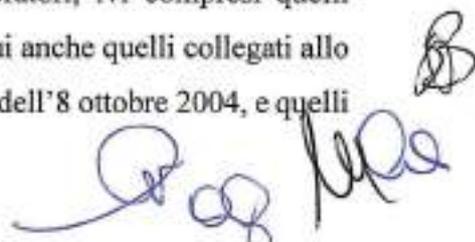
1. Le parti prendono atto del fatto che il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato come indicato nell' **allegato A**. Nel fondo di cui al presente articolo non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro

straordinario effettuato in occasione delle consultazioni elettorali, nonché, in applicazione del comma 5 dell'art. 14 del CCNL 1.04.1998, le prestazioni rese con finanziamento di altri soggetti.

2. A domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere recuperato in modo compatibile alle esigenze di servizio.
3. Le parti concordano di **NON elevare** il limite massimo individuale di lavoro straordinario, ai sensi dell'art. 32, c. 3 del CCNL 16.11.2022.

Art. 4 - Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
6. La valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D. lgs 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli



riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

Art. 5 - Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro

Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla qualità e quantità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.

Ai fini di cui al precedente comma, le parti condividono l'esigenza di assicurare opportuni percorsi di formazione e riqualificazione sull'uso delle tecnologie informatiche, la costituzione di un'architettura di sistema efficiente ed efficace e l'aggiornamento costante delle dotazioni tecnologiche, ivi comprendendo la sostituzione dell'hardware obsoleto e la ricerca dei software gestionali più idonei a facilitare lo svolgimento delle mansioni dei lavoratori.

La strumentazione necessaria per il lavoro agile, laddove introdotto, di norma è fornita dall'amministrazione.

Art. 6 - Indennità condizioni di lavoro.

Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità per condizioni di lavoro, in applicazione dell'articolo 70-bis, del CCNL 21.5.2018 come modificato (nei limiti massimi dall'art. 84 bis del CCNL 2019/2021), sono pari a € 1.500,00.

L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi (pertanto, pericolose o dannose per la salute) o implicanti il maneggio di valori.

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.

La misura dell'indennità è calcolata attraverso un processo di valutazione che tiene conto della seguente graduazione:

Espletamento di attività esposta a rischio:

| | | | | |
|------------------|-------------|-------|------|------------|
| Grado di rischio | Molto basso | Basso | Alto | Molto alto |
| | 0 | 3 | 5 | 8 |

Espletamento di attività disagiata:

| | | | | |
|------------------|-------------------------|-------------------------|------------------------|------------------------------|
| Grado di disagio | Indice di disagio basso | Indice di disagio medio | Indice di disagio alto | Indice di disagio molto alto |
| | 0 | 2 | 4 | 6 |

Espletamento di maneggio valori:

| | | | | |
|------------------------------|-----------|--------------------|------------------------|---------------|
| Maneggio Valori medi mensili | 0 – 100 € | Da € 101 - € 2.000 | oltre € 2.001 – €4.000 | Oltre 4.000 € |
| | 0 | 2 | 4 | 6 |

La misura del rischio viene indicata dal Responsabile del Settore in base all'indice di rischio che sarà indicato, sulla base del Documento di Valutazione Rischi, dal RSPP. Ai fini della corresponsione dell'indennità si applica la pesatura corrispondente all'attività svolta per più di sei mesi nel corso dell'anno, anche non consecutivi.

Il maneggio valori diviene rilevante ai fini della corresponsione di tale indennità unicamente nel caso di nomina ad economo, o agente contabile. Per la misura dell'indennità si tiene conto della media mensile come risultante dal rendiconto dell'agente contabile. L'indennità può essere erogata, in relazione ai giorni di effettiva presenza, ai dipendenti che maneggiano i valori e in caso di sostituzione ed assenza dell'agente contabile nominato nell'ordine e con le modalità riportate per l'anno 2023 nella deliberazione di Giunta n. 60/23 "RICOGNIZIONE E INDIVIDUAZIONE AGENTI CONTABILI INTERNI E SUBAGENTI/INCARICATI" e che in caso di variazioni degli agenti o subagenti saranno indicate nelle successive deliberazioni nel triennio del presente contratto.

La misura del disagio viene determinata dalla conferenza dei Responsabili tenendo conto che il disagio è una condizione riconducibile a fattori che connotano in modo peculiare e differenziato la prestazione di alcuni dipendenti sotto il profilo spaziale (luogo di lavoro), temporale (modalità di espletamento della prestazione tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale del dipendente, i normali ritmi di vita, i tempi di recupero psico-fisico), strumentali e relazionali. Ai fini della corresponsione dell'indennità si considera continuativa l'attività svolta per più di sei mesi nel corso dell'anno, anche non consecutivi.

Al termine della valutazione ciascun dipendente otterrà un punteggio complessivo (dato dalla somma dei punteggi per le singole fattispecie di attività) che darà diritto ad un'indennità giornaliera compresa fra € 1,00 e € 15 secondo le seguenti regole:

- se il punteggio complessivo è inferiore a 2 non verrà riconosciuta alcuna indennità;
- se il punteggio complessivo è pari a 2 verrà riconosciuta un'indennità giornaliera pari a € 1,00;
- se il punteggio complessivo è pari o superiore a 3 verrà riconosciuta un'indennità giornaliera pari a € 2,00.

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 7 - Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

Al finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità è destinata, in applicazione dell'articolo 84 del CCNL 16.11.2022 sono destinati € 3.900,00 del fondo delle risorse decentrate.

L'indennità disciplinata dall'art. 84 del CCNL 16.11.2022, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle aree Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari ed Elevata Qualificazione che non risultino titolari di incarichi di EQ. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 97 CCNL CFL del 16.11.2016.

Le parti convengono che la ratio della norma è rappresentata dall'esigenza di remunerare in modo differenziato quelle situazioni in cui il ruolo del dipendente comporta un livello di responsabilità superiore a quello medio relativo all'area di inquadramento e che, pertanto, tali indennità possono essere riconosciute ad un numero limitato di dipendenti.

Le parti convengono di attribuire l'indennità per specifiche responsabilità unicamente nel caso di attribuzione non soltanto formale, ma soprattutto sostanziale, di responsabilità specifiche e ulteriori rispetto a quelle tipiche della categoria di inquadramento, tali da differenziare concretamente la prestazione lavorativa rispetto a quella di chi, con pari inquadramento, non sarebbe titolare delle medesime responsabilità e il cui contenuto di rischio giuridico aggiuntivo sia oggettivo e normativamente ricostruibile sulla base di norma o di regolamento, nonché alle posizioni di lavoro a cui sia riconducibile in modo evidente e insindacabile una rilevante attività di coordinamento di personale interno o esterno all'ente.

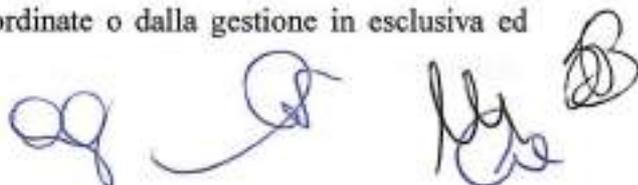
I provvedimenti formali di attribuzione sono adottati da ciascun Responsabile di Settore previo confronto con gli altri Responsabili e con il Segretario comunale in sede di conferenza dei responsabili.

La relativa pesatura terrà conto del grado di responsabilità delineato dalle norme e dell'intensità del coordinamento richiesto, secondo la seguente scala che andrà riparametrata in relazione all'orario di lavoro:

| | | |
|------------|------------------|-----------------|
| Meno di 30 | Da 30 a 44 punti | 45 punti |
| € 0 | Fino a € 800,00 | Fino a € 1.500. |

La pesatura nei limiti del fondo definito in contrattazione e rispettando i limiti massimi individuali previsti dall'art. 84 del CCNL CFL 16.11.2022, deve avvenire attraverso un sistema numerico che, riparametrando gli importi in funzione del tempo di lavoro, declini specificamente almeno i seguenti fattori di valutazione:

- a) grado di autonomia operativa e rilevanza esterna e/o interna degli atti assunti Deleghe di firma e/o di funzione (fino a 15 punti). Il grado di autonomia operativa è valutato in relazione ai procedimenti assegnati: l'autonomia è massima se il dipendente è incaricato di svolgere un intero procedimento amministrativo fino all'assunzione del provvedimento finale e via via decrescente se il dipendente si occupa solo di una parte del procedimento;
- b) complessità dell'attività/ Specializzazione del ruolo ricoperto (fino a 15 punti). La complessità dell'attività dipende dal numero di procedimenti assegnati, dalla complessità dei singoli procedimenti, dall'eventuale attribuzione di responsabilità di singoli progetti;
- c) Coordinamento del personale, di servizi interni ed esterni all'ente o di progetti, attività di tutoraggio/responsabilità gestionale (fino a 15 punti). La responsabilità gestionale dipende dalla quantità di risorse umane, strumentali e finanziarie coordinate o dalla gestione in esclusiva ed



autonomia di sportello al pubblico per pratiche complesse e relativi appuntamenti fino alla proposta di provvedimento finale.

Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente per l'anno 2023 in relazione alla pesatura individuata nei relativi decreti e funzioni individuate dai singoli Responsabili in relazione ai criteri sopra indicati ed alle relative risorse massime individuate sono quelli indicati nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità massima:

| Settore/Ufficio | Specifiche responsabilità rivestite | Indennità massima erogabile |
|-----------------------------|---|-----------------------------|
| Servizi Demografici | Funzioni di Ufficiale di Stato Civile ed Anagrafe | Euro 800,00 |
| Settore Gestione Territorio | Responsabilità Servizio Edilizia Privata | Euro 1.500,00 |

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate nel successivo articolo 21 finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.

L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.

Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.

Art. 8 Risorse destinate al pagamento delle indennità di reperibilità e turno

Le parti prendono atto che nel Comune di Bagnatica non sono ad oggi applicati gli istituti della reperibilità e turno. Si rinvia pertanto alla disciplina contrattuale ed alle relazioni sindacali di competenza nel caso dell'attivazione di tali istituti per il periodo di vigenza del presente contratto.

Art. 9 - Personale temporaneamente distaccato o assegnato ad unioni di comuni

Al personale temporaneamente assegnato a tempo pieno o tempo parziale presso unioni di comuni o con servizi in convenzione si applica la disciplina di cui agli articoli da 22 e 23 del CCNL CFL del 16.11.2022. Il trattamento economico incentivante del personale assegnato temporaneamente all'unione sarà definito nel CCDI dell'Unione stessa.

Art. 10 - Welfare integrativo

Non sono assegnate risorse alle misure di sostegno di cui all'art. 82 del CCNL 16.11.2022.

Art. 11 - Criteri per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita

Le parti prendono atto che la disciplina delle fasce temporali di flessibilità resta invariata rispetto a quanto già in atto.

Art. 12 - Elevazione del periodo di maggiore o minore concentrazione dell'orario multi periodale.

Le parti prendono atto che il Comune di Bagnatica non ha attivato l'orario multi periodale.

Art. 13 - Individuazione delle ragioni che permettono di elevare l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali

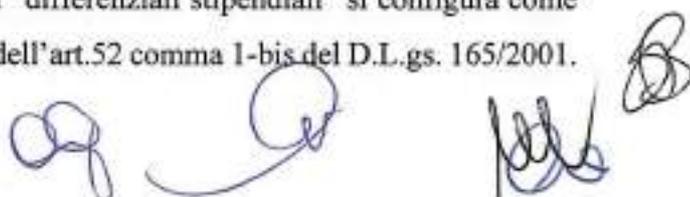
Non viene elevato l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali

Art. 14 - Elevazione del limite massimo individuale di straordinario

Non viene elevato il limite massimo individuale di straordinario.

Art. 15 - Progressione economica orizzontale all'interno delle Aree

Il presente articolo disciplina le procedure per l'attribuzione dei "differenziali stipendiali" ai sensi dell'art. 14 del CCNL 16.11.2022. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali" si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art.52 comma 1-bis del D.L.gs. 165/2001.



Le progressioni economiche orizzontali sono finanziate permanentemente dalla parte stabile del fondo ed attribuite in modo selettivo ai dipendenti che ne hanno diritto ed in coerenza con le risorse previste per la copertura delle stesse.²

L'attribuzione della progressione economica orizzontale avrà decorrenza dal primo gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto l'accordo specifico che prevede l'attivazione dell'istituto e la conclusione delle procedure.

Il personale interessato è quello titolare di contratto di lavoro a tempo indeterminato nella data di decorrenza della progressione.

I criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali in applicazione dei principi dettati dall'articolo 14 del CCNL 2022 sono i seguenti:

a) avere un'anzianità di servizio alla data di decorrenza della progressione di almeno 3 anni nella posizione immediatamente precedente, con le seguenti precisazioni:

a. Nel caso di dipendenti assunti con mobilità nel calcolo dell'anzianità si tiene conto anche degli anni maturati presso l'altra amministrazione;

b. Nel caso di dipendenti assegnati ad altra amministrazione per esigenze diverse da quelle dell'amministrazione assegnataria (c.d. comando volontario) il tempo di assegnazione non viene computato nel calcolo dell'anzianità;

c. nel caso di dipendenti in aspettativa per mandato politico o per ricoprire un incarico a contratto ai sensi dell'art. 110 TUEL il periodo di aspettativa non viene computato nel calcolo dell'anzianità;

c. ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;

b) non aver ricevuto procedimenti disciplinari conclusi con sanzione superiore alla multa negli ultimi 2 anni, con le seguenti precisazioni:

a. Nel caso in cui, alla data di presentazione delle domande, sia in corso un procedimento disciplinare, il dipendente viene ammesso con riserva e l'eventuale

² L' art. 23 del D.lgs. 150/2009, al comma 2, prevede che "le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo ad una **quota limitata** di dipendenti in relazione allo sviluppo di competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati col Sistema di valutazione". Sulla individuazione dei confini della quota limitata, cui destinare le progressioni, vi sono due diverse impostazioni, quella della Ragioneria Generale dello Stato, confermata dal Dipartimento della Funzione Pubblica, per cui è da intendersi come "non più del 50% degli aventi diritto in ciascun anno".

progressione sospesa fino alla conclusione del procedimento. Pertanto si dovrà provvedere ad accantonare le somme dei “differenziali stipendiali” relativi alla progressione sospesa fino alla conclusione della procedura. In caso di esito favorevole al dipendente le somme accantonate verranno utilizzate per il pagamento dei differenziali arretrati e non corrisposti a far data dalla decorrenza della progressione. Nel caso di esito non favorevole per il dipendente le somme accantonate saranno applicate al fondo dell’anno successivo, tra le economie del fondo dell’anno precedente. Se il procedimento si conclude con l’irrogazione di una sanzione superiore alla multa il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

b. Non può partecipare alla selezione il dipendente trasferito da altro ente per mobilità volontaria già ammesso con riserva nell’ente di provenienza se non sono passati almeno 36 mesi dall’avvio della procedura per cui è stata prevista l’ammissione con riserva.

1. I differenziali stipendiali, previa procedura selettiva di Area, sono attribuiti fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, a coloro che abbiano conseguito il punteggio più alto fino al raggiungimento di un totale massimo possibile di punti 100 in applicazione dei seguenti criteri:

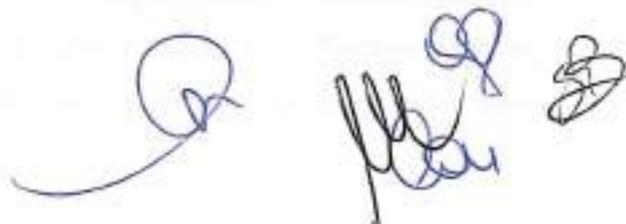
a. Media delle ultime tre valutazioni annuali conseguite – punti 75.

b. Esperienza professionale punti 25 di cui:

b1) massimo 10 maturata nel medesimo profilo;

b2) massimo 15 maturata nella medesima categoria economica

a) Media delle ultime tre valutazioni annuali: le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l’anno di selezione. La valutazione deve essere calcolata sulla media del triennio, per un punteggio massimo di 75 punti, calcolato in proporzione in base ai punteggi conseguiti. In base al vigente sistema di valutazione per l’anno 2023 i punteggi conseguibili sono fino al 60 pieno. Esempio: media triennale di 52,60, si fa la proporzione: $52,60: 60 = X: 75$. Punteggio attribuito 65,75. Nel punteggio si prendono solo le prime due cifre decimali. La seconda cifra viene arrotondata in eccesso solo in caso di numero superiore a 5.



b) Esperienza professionale:

b1) massimo 10 punti per quella maturata, fino alla data della decorrenza dell'eventuale differenziale per il quale si sta partecipando (per differenziali ad esempio attribuibili dalla data del 1.01.2023 si prende a riferimento il requisito fino al 31.12.2022) con riferimento al tempo in cui si è ricoperto il medesimo profilo o equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa amministrazione o altra amministrazione del comparto, nonché nel medesimo o corrispondente profilo presso altre amministrazioni di comparti diversi per un punteggio massimo di 10 punti, attribuito nel seguente modo:

| Esperienza professionale | Punteggio |
|---|------------------|
| Anno di servizio nel medesimo profilo | 2 punti |
| Mese di servizio (o frazione superiore a 15 giorni) | 0,17 |

Esempio: dipendente con maturazione di 5 anni nel profilo di Istruttore Amministrativo alla data del 31.12. 2022: punteggio attribuito 10.

b2) massimo 15 punti per quella maturata, fino alla data della decorrenza dell'eventuale differenziale per il quale si sta partecipando (per differenziali ad esempio attribuibili dalla data del 1.01.2023 si prende a riferimento il requisito fino al 31.12.2022) con riferimento al tempo maturato nella medesima categoria economica del proprio profilo per un punteggio massimo di 15 punti, attribuito nel seguente modo:

| Esperienza professionale | Punteggio |
|---|------------------|
| Anno di servizio nella medesima categoria economica | 3 punti |
| Mese di servizio (o frazione superiore a 15 giorni) | 0,25. |

Esempio: dipendente con maturazione di 5 anni in una medesima categoria economica del proprio profilo alla data del 31.12. 2022: punteggio attribuito 15.

Fermo restando quanto sopra, in caso di dipendente che non abbia avuto alcuna progressione/differenziale stipendiale negli ultimi sei anni la pesatura complessiva effettuata sulla base dei precedenti criteri viene incrementata del 3%.

Esempio riassuntivo: punteggio conseguito $65,75 + 10 + 20 = 95,75$. 3% di 95,75 è pari a 2,87. Il punteggio finale del dipendente è pari a punti complessivi 98,62.

A parità di punteggio, al fine della determinazione della graduatoria di Area e dell'attribuzione della progressione economica, si considera in ordine progressivo:

- a) categoria economica/differenziale posseduto più basso (esempio: a parità di punteggio tra Istruttore amministrativo ex C4 ed ex C1, si dà preferenza al dipendente che è in categoria C1).
- b) In caso di ulteriore parità, maggiore anzianità complessiva di servizio a tempo indeterminato nell'Ente di appartenenza.
- c) in caso di ulteriore parità, l'età anagrafica del/la dipendente, attribuendo la progressione al/la dipendente più anziano/a di età.

Le parti danno atto che l'approvazione dei criteri di cui sopra comporta l'aggiornamento delle attuali schede per la progressione economica all'interno del vigente Sistema di Valutazione di cui all'all. B.

Le parti, ai sensi dell'art. 14, comma 2 lettera b) del CCNL 16.11.2022, definiscono che per l'anno 2023, in coerenza alle risorse massime complessive di **euro 3.000,00** il numero di differenziali attribuibili è pari a **n. 2** per l'Area Funzionari ed Elevata Qualificazione.

Art. 16 - Partecipazione del personale comandato o distaccato alle progressioni orizzontali e verticali

Il personale assegnato a qualsiasi titolo presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni sia per le progressioni orizzontali che per le progressioni verticali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine gli accordi con l'ente di assegnazione devono prevedere espressamente le modalità con cui quest'ultimo deve provvedere alla valutazione, per renderla utilizzabile presso il comune all'interno della procedura di progressione.

Art. 17 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ

Le parti danno atto che il nuovo assetto delle elevate qualificazioni previsto dal CCNL Comparti Funzioni Locali 2019/2021 in relazione conferimento e revoca, graduazione delle posizioni



organizzative ai fini dell'attribuzione delle relative indennità è stato determinato, nel rispetto delle relazioni sindacali, con deliberazione G.C. 22/2023 con vigenza dalla data dell'1.04.2023.

Le risorse destinate alla retribuzione di risultato vengono ripartite tra gli incaricati di elevata qualificazione sulla base dei criteri di cui all'accordo sottoscritto in data odierna che sarà approvato dalla Giunta quale allegato al Sistema vigente di valutazione.

Con riferimento all'art.7, comma 4 lettera u) del CCNL 16.11.2022 le parti prendono atto che per l'anno 2023 non verrà effettuato alcun incremento delle risorse per le elevate qualificazioni riducendo il fondo delle risorse decentrate.

Per gli incarichi ad interim, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL 16/11/2022 (in caso esercizio delle funzioni di responsabile in attesa del conferimento dell'incarico ad un nuovo titolare), al dipendente già titolare di incarico di EQ, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un'ulteriore quota stabilita dall'Ente nella misura del 20 % del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di E.Q. oggetto dell'incarico ad interim, rapportato alla durata dell'incarico. Le risorse per finanziare il compenso dell'incarico ad interim vanno reperite dall'economia derivante dalla mancata erogazione dell'indennità di posizione vacante.

Art. 18 - Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

In sede di prima applicazione del presente CCDI e, dunque, per l'anno 2023, le risorse vengono ripartite come riportato in **allegato A** al presente contratto.

I criteri di ripartizione di cui all'allegato A del presente CCDI possono essere rivisti annualmente su richiesta di una delle parti.

Art. 19 - Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento. Le relative risorse confluiscono nel fondo risorse decentrate.

Tali risorse sono distribuite secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge e dagli atti e regolamenti dell'ente che ad esse danno attuazione.

La disciplina relativa agli incentivi per funzioni tecniche in relazione al previgente Dlgs. 50/2016 è disciplinata da apposito Regolamento. La liquidazione di incentivi tecnici in relazione al nuovo Codice ex Dlgs. 36/2023 per procedimenti che, *ratione temporis*, siano stati avviati dopo il

1.07.2023, sono soggetti a nuova regolamentazione nel rispetto delle norme di legge e delle relazioni sindacali in materia.

Le parti definiscono che i titolari di EQ partecipano alla corresponsione dei compensi in oggetto.

Art. 20 - Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo

A valere sulle risorse aggiuntive di parte variabile eventualmente stanziata dall'amministrazione possono essere finanziati progetti strategici coerenti con le previsioni del DUP.

Il progetto dovrà dettagliare e specificare i dipendenti coinvolti e l'apporto richiesto a ciascun dipendente, nonché le modalità di valutazione del grado di realizzazione del progetto, tramite indicatori di norma numerici, e le modalità di distribuzione delle risorse al personale coinvolto.

Il personale coinvolto nella realizzazione dei progetti partecipa anche alla distribuzione della performance organizzativa.

Art. 21 - Premi correlati alla performance e premio individuale

Quanto residua delle risorse costituenti il fondo delle risorse decentrate come determinato ai sensi dell'art. 79 del CCNL 16.11.2022 ed indicato nell'allegato prospetto del presente contratto stimato in **euro 41.146,17**, oltre ai risparmi/maggiori spese di cui ai precedenti articoli, è destinato ai premi correlati alla performance ed è distribuito sulla base dei criteri previsti nel sistema di valutazione vigente.

Il riparto del fondo tra performance organizzativa e performance individuale è effettuato con le modalità di cui al sistema di valutazione approvato con deliberazione G.C. 91/2012 e successivamente aggiornato.

Ai fini della determinazione del valore medio pro capite dei premi destinati al personale per l'applicazione dell'art. 81 del CCNL 16.11.2022 recante "Differenziazione premio individuale", si conviene di assegnare alla performance individuale il 50% delle risorse complessive di cui al presente articolo.

Le risorse vengono poi suddivise per il numero complessivo dei dipendenti in servizio nell'anno di competenza del presente CCDI con esclusione dei titolari di elevata qualificazione. Tale numero è quello medio esistente nello stesso anno considerando il personale a tempo parziale come unità intera.

Il risultato della divisione rappresenta il valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale di cui al comma 2 dell'art. 81 del CCNL 16.11.2022.



Ad una percentuale del 3% dei dipendenti in servizio, con arrotondamento all'unità superiore, è attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale come indicato al comma precedente per un importo complessivo stimato in € **470,00**

Tale maggiorazione del premio destinato alla performance individuale è attribuita secondo l'ordine di una graduatoria fra tutti i dipendenti dell'Ente stilata in base ai seguenti criteri:

- valutazione della sola performance individuale per l'anno di riferimento;
- in caso di parità verrà stilata una graduatoria tra i soli dipendenti a pari merito utilizzando la media della valutazione della performance individuale del triennio precedente all'anno di riferimento;
- in caso di ulteriore parità verrà stilata un'ulteriore graduatoria prendendo in esame le valutazioni della performance individuale dei dipendenti con pari valutazione dell'anno precedente all'ultimo preso in esame fino a riscontrare una valutazione diversa che permetta di stilare un'ultima definitiva graduatoria.

A seguito dell'individuazione del premio di cui all'art. 81 CCNL 16.11.2022 e sottratte le somme di cui al comma 5, il complesso delle risorse destinato a premiare la performance sono pari ad € **40.676,17**.

Tale importo viene suddiviso tra i diversi settori dell'ente secondo il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di elevata qualificazione, tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e delle previsioni occupazionali dell'anno che sono calcolate per i mesi di prevedibile servizio.

Assegnato il budget di settore le risorse sono distribuite tra il relativo personale:

- per il 50% in parti uguali tra i dipendenti, in funzione del raggiungimento degli obiettivi di settore individuati negli strumenti di programmazione adottati dall'ente in applicazione del vigente sistema di misurazione valutazione della performance organizzativa;
- per il 50 % in base alla valutazione della performance individuale anch'essa come individuata in applicazione del vigente sistema di misurazione valutazione della performance.

La percentuale di raggiungimento degli obiettivi determina, a livello di settore, la percentuale di erogazione delle risorse nell'anno. Gli eventuali risparmi andranno ad integrare le risorse decentrate per l'anno successivo destinandole prioritariamente alla valutazione della performance.

L'erogazione del restante 50 % delle risorse destinate alla corresponsione dei premi correlati alla performance avviene a seguito della compilazione da parte del responsabile di settore delle schede di valutazione secondo quanto previsto da vigente sistema di valutazione della performance.

Per l'erogazione di tale quota si procede considerando i risultati del settore. Le risorse destinate alla valutazione individuale sono divise per tale somma dando come risultato un valore unitario che viene

infine moltiplicato per la valutazione di ciascun dipendente.

Prima di procedere all'effettiva erogazione di tali risorse a ciascun dipendente viene decurtata l'eventuale somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione del comma 1 dell'art.71 del D.L. 112/08 con esclusione delle eccezioni espressamente indicate. L'importo di ogni giorno di assenza è calcolato in proporzione ai giorni di servizio da prestare nell'anno.

Per espressa previsione di legge i risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1 del D.L. 112/2008 rappresentano economie di bilancio.

La valutazione tiene conto anche delle assenze che per diverse cause lo stesso dipendente ha avuto nel corso dell'anno per determinare l'effettiva partecipazione al positivo risultato dell'attività lavorativa del settore. Ai sensi dell'art. art. 5 CCNL 31.07.2009 e tenendo comunque conto del parere ARAN RAL 1746, in caso di assenza, l'apporto individuale del dipendente è valutato in relazione all'attività di servizio svolta ed ai risultati conseguiti e verificati, nonché sulla base della qualità e quantità della sua effettiva partecipazione ai progetti e programmi di produttività. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.

Art. 22 - Utilizzo dei risparmi

Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte stabile confluiscono nel fondo destinato alla performance del medesimo anno a cui le economie si riferiscono. Le economie sulla distribuzione dei premi legati alla performance confluiscono nel fondo risorse decentrate dell'anno successivo.

Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte variabile costituiscono economie di bilancio.

3. I risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso) costituiscono anche essi economia di bilancio.

4. Le parti annualmente predispongono un prospetto di riparto che esponga in dettaglio i valori assegnati a ciascuna voce di distribuzione.

Art. 23 - Disposizione finale

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

2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.



Per la parte datoriale


Criscuoli Maria Grazia

Carminati Elena

RSU

Bani Stefania



OO.SS.

CGIL Vecchi Laura


CISL Giampapa Alessandra



COMUNE DI BAGNATICA

**ACCORDO DISTRIBUZIONE
FONDO RISORSE DECENTRATE
ANNO 2023**

(In attuazione del CCDI 2023 – 2025)

La Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente, dr.ssa Criscuoli Mariagrazia e dal Responsabile del Settore Affari generali e Finanziari Dr.ssa Carminati Elena e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

| Organizzazione sindacale | Nominativo rappresentante |
|--------------------------|---------------------------|
| CGIL | Vecchi Laura |
| CISL | Gianpapa Alessandra |

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone di Bani Stefania hanno concordato e sottoscritto il presente prospetto di distribuzione del fondo delle risorse decentrate del personale dipendente del Comune di Bagnatica giudicandolo conforme alle previsioni del CCDI vigente.

Per la parte datoriale

Criscuoli Maria Grazia

Carminati Elena

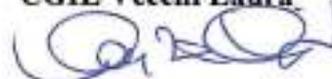
RSU

Bani Stefania

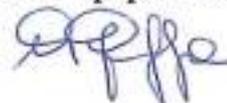


OO.SS.

CGIL Vecchi Laura



CISL Gianpapa Alessandra



DISTRIBUZIONE RISORSE FONDO DECENTRATO**ANNO 2023**

| | |
|---|------------------------|
| Fondo decentrato parte stabile (det. N. 319 del 28.09.2023) | Euro 81.943,57 |
| Fondo decentrato parte variabile (delib. G.C. n. 54/2023) | Euro 41.781,21 |
| TOTALE | Euro 123.724,78 |
| Indennità di comparto | Euro 7.100,00 |
| progressioni storiche | Euro 23.091,67 |
| differenziali stipendiali art. 79 comma 1 lettera d) | Euro 1.687,40 |
| differenziali stipendiali art. 79, comma 1, lett. d) 1- bis dal 01.04.2023 al 31.12.2023 | Euro 7.299,54 |
| 1. Indennità condizioni di lavoro (art. 70 bis CCNL 21.05.2018) | Euro 1.500,00 |
| 2. Indennità per specifiche responsabilità (art 84 CCNL 16.11.2022) | Euro 3.900,00 |
| 3. Compensi previsti da disposizioni di legge (Incentivi tecnici ex Dlsg. 50/2016 (e Dlgs. 36/2023) | Euro 20.000,00 |
| 4. Compensi previsti da disposizioni di legge (art. 1, comma 1091, della legge 145/2018) | Euro 15.000,00 |
| 5. Compensi ISTAT | Euro 0,00 |
| 6. Differenziali stipendiali, finanziati con risorse stabili dell'anno | Euro 3.000,00 |
| 7. Risorse destinate all'attuazione dei piani welfare | Euro 0,00 |
| 8. Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo. | Euro 0,00 |
| 9. Performance | Euro 41.146,17 |

VERIFICA RISPETTO COMMA 3 ART. 80

| | | |
|---|----------------|-----------------------|
| 1. Indennità condizioni di lavoro (art. 70 bis CCNL 21.05.2018)) | Euro 1.500,00 | |
| 2. Indennità per specifiche responsabilità (art 84 CCNL 16.11.2022) | Euro 3.900,00 | |
| 15. Performance ORGANIZZATIVA | Euro 20.808,08 | 45 % del TOTALE |
| 16. Performance INDIVIDUALE | Euro 20.338,09 | |
| TOTALE | Euro 46.546,17 | 100 % parte variabile |
| | | |
| | | |

| | |
|---------------------|---------------|
| Fondo straordinario | Euro 4.648,00 |
|---------------------|---------------|

Per la parte datoriale


Criscuoli Maria Grazia

Carminati Elena



RSU

Bani Stefania

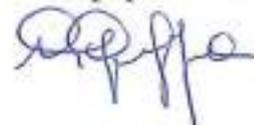


OO.SS.

CGIL Vecchi Laura



CISL Gianpapa Alessandra



ALL. D - ACCORDO CRITERI GENERALI PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO INCARICATI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Modifica all'art. 6 bis comma 8 del Sistema di Valutazione - Estratto secondo periodo

"(..)La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 17 del CCNL Comparto Funzioni Locali 16.11.2022 con criteri approvati secondo condizioni e presupposti di cui al vigente CCNL secondo l'accordo allegato alla lettera D

| Determinazione risultato | |
|--|--------------|
| Criteri | Peso massimo |
| 1. risultato complessivo raggiunto dal Settore/Performance organizzativa | 55 |
| 2 valutazione dei risultati individuali | 45 |
| | 100 |

1. Il risultato complessivo assegnato al Settore/Performance Organizzativa è valutato in tal modo:
 - Obiettivi realizzati per una media tra il 90% ed il 100% - punteggio 55;
 - Obiettivi realizzati per una media tra il 50% e inferiore al 90% - punteggio 45;
 - Obiettivi realizzati sotto la media del 50% - punteggio 30;
2. La valutazione dei risultati individuali è effettuata attraverso il vigente sistema di valutazione permanente di cui all'allegato A ed è attribuito in base alla scheda:
 - Valutazione compresa tra 58 e 60 - punteggio 45;
 - Valutazione compresa tra 55 e 57 - punteggio 40;
 - Valutazione compresa tra 54 e 56 - punteggio 35;
 - Valutazione compresa tra 53 e 50- punteggio 30;
 - Valutazione compresa tra 49 e 42 - punteggio 20;

Valutazione sotto i 42 punti - punteggio 0.

3. Il budget complessivo destinato al risultato, in relazione alla sola parte delle schede individuali, è attribuito ai singoli incaricati di elevate qualificazioni in proporzione ai punteggi ottenuti a seguito della valutazione.

La RSU E LE OOSS

Bani Stefania

LA PARTE PUBBLICA

Criscuoli Maria Grazia

Vecchi Laura

Carminati Elena

Gianpapa Alessandra