COMUNE DI QUASSOLO

Città Metropolitana di Torino

P.zza Municipio, 1 - C.A.P. 10010 C.F. n. 02156820017 - Tel. 0125-750150

mail quassolo@ruparpiemonte.it PEC : quassolo@postemailcertificata.it

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

PARTE NORMATIVA

In data 16/10/2023 alle ore 10:30 presso la residenza municipale del Comune di Quassolo, ha avuto luogo l'incontro tra:

la delegazione di parte datoriale così composta:

Presidente Segretario comunale P [X] A [ ]

la delegazione sindacale così composta:

OO.SS. Territoriale CGIL FP P [ ] A [X]
OO.SS. Territoriale UIL FPL P [X] A [ ]
OO.SS. Territoriale CISL FP P [ ] A [X]
R.S.U. Aziendale P [X] A [ ]

Al termine della riunione le parti sottoscrivono la presente ipotesi di contratto collettivo integrativo (di seguito CCI) per il triennio 2023 – 2025.

Per la delegazione di parte datoriale:	**Per la delegazione sindacale:**
Presidente Dott.ssa Giulia Verdura	OO.SS. CISL – FP
	OO.SS. CGIL – FP
	OO.SS. UIL - FPL Paolo Osella
	R.S.U. Aziendale Cristina Dispinzieri

INDICE

TITOLO I **3**

DISPOSIZIONI GENERALI **3**

Art. 1 3
Ambito di applicazione, durata, decorrenza 3
Art. 2 3
Interpretazione autentica 3

TITOLO II **4**

RISORSE DECENTRATE E TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE **4**

Art. 3 4
Quantificazione delle risorse 4
Art. 4 4
Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili 4
Art. 5 4
Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate alla performance 4
Art. 6 5
Differenziazione del premio individuale 5
Art. 7 5
Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni all'interno delle Aree 5
Art. 8 8
Indennità condizioni di lavoro 8
Art. 9 10
Indennità per specifiche responsabilità 10
Art. 10 10
Correlazione tra compensi previsti da leggi e retribuzione di risultato e performance individuale 10
Art. 11 11
Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato 11
Art. 12 11
Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ 11
Art. 13 12
Compensi ex L. 447/1999 12

TITOLO III **13**

CONDIZIONI DI LAVORO **13**

Art. 14 13
Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro 13
Art. 15 13
Flessibilità dell'orario di lavoro 13
Art. 16 13
Contingente dei lavoratori a tempo parziale 13
Art. 17 14
Elevazione ulteriori limiti e periodi dell'orario di lavoro 14

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1
Ambito di applicazione, durata, decorrenza

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 a tempo parziale o con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione. Il contratto ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie attualmente disciplinate dall'art. 7, comma 4 del CCNL 16/11/2022.

2. Le norme del presente contratto entreranno in vigore con decorrenza dalla data della stipula salvo diversa prescrizione indicata nei singoli articoli e conserveranno la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo CCI integrativo o fino all'entrata in vigore di una nuova disposizione legislativa o di un nuovo CCNL che dovesse dettare norme incompatibili con il presente CCI.

3. Le parti convengono che i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo saranno negoziati con cadenza annuale mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.

4. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione integrativa vengono col medesimo nuovamente disciplinati.

Art. 2
Interpretazione autentica

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.

2. L'iniziativa può anche essere unilaterale. In questo caso la richiesta di convocazione delle parti deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro trenta giorni dalla richiesta avanzata.

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 con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCI. 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
RISORSE DECENTRATE E TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

Art. 3
Quantificazione delle risorse

1. La determinazione del fondo per le risorse decentrate ai sensi dell'art. 79 del CCNL 16/11/2022 compete all'amministrazione.
2. Spetta al responsabile del personale la costituzione del fondo, cui è allegata la relazione tecnica illustrativa firmata in modo congiunto anche dal responsabile finanziario, nonché con relativo parere dell'Organo di revisione contabile.

Art. 4
Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. La costituzione del fondo, unitamente alla relazione illustrativa ed al parere dell'Organo di revisione contabile dovrà essere inviata alle parti sindacali e, in caso di dubbi l'amministrazione renderà le relative spiegazioni in sede di contrattazione decentrata.

2. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare gli istituti economici individuati all'art.80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 la cui utilizzazione non è soggetta a contrattazione trattandosi di risorse previste da accordi precedenti (progressioni economiche) o disposti direttamente dal contratto (indennità di comparto, indennità professionale del personale educativo degli asili nido e indennità ex VIII Q.F.).

3. Le risorse stabili non utilizzate nell'anno confluiscono nel fondo dell'anno successivo per essere destinate alla parte variabile.

4. Le parti definiscono i criteri per ripartire le risorse disponibili, al di fuori di quelle non soggette a contrattazione, per essere destinate agli istituti di cui al comma 2, art. 80 del CCNL 16/11/2022, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di tredicesima, devono essere finanziate esclusivamente con risorse stabili disponibili.

5. I trattamenti accessori erogati debbono, in ogni caso, corrispondere alle prestazioni effettivamente rese dai dipendenti, evitando di corrispondere due trattamenti accessori o compensi per le medesime prestazioni, dovendo ogni compenso accessorio trovare la sua autonoma fattispecie.

Art. 5
Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate alla performance

1. La valutazione delle performance individuali ed organizzative finalizzata a garantire il miglioramento degli standard di qualità dei servizi erogati e delle attività svolte, la valorizzazione delle professionalità ed il contenimento e la razionalizzazione della spesa avviene secondo la metodologia contenuta nel regolamento per la misurazione e valutazione della Performance;

2. La contrattazione decentrata destina le risorse variabili in maniera prevalente alla performance individuale ed organizzativa, alle indennità di condizioni lavoro, alle indennità di turno e reperibilità, alle indennità di specifiche responsabilità, di funzione e di servizio esterno, in ogni caso, assicurando almeno il 30% delle risorse variabili di cui all'art. 79, comma 2 del CCNL 16/11/2022 al netto delle risorse previste da specifiche disposizioni di legge e quelle provenienti dall'amministrazione finanziaria per le notifiche effettuate dal Comune per suo conto.

3. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.

4. Per ogni dipendente, in base alla valutazione individuale, il premio viene così suddiviso:
- Valutazioni uguali o superiori al **95%: 100%** del budget individuale;
- Valutazione tra il **60% e il 94%:** erogazione del budget individuale direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito;
- Valutazione inferiore **al 60%:** nessuna distribuzione di produttività.

5. Sono esclusi dalla partecipazione al premio i dipendenti che nel corso dell'anno abbiano ricevuto un provvedimento disciplinare superiore a rimprovero verbale.

Art. 6
Differenziazione del premio individuale

1. La maggiorazione minima del 30% prevista dall'art. 81 del CCNL 16/11/2022 è stabilita nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuibili al personale valutato positivamente e verrà erogata fino ad un massimo del 10% dei dipendenti con arrotondamento per eccesso.

2. Ai fini del corretto calcolo della maggiorazione del premio individuali le parti danno atto che in caso di parità di punteggi si terrà conto dei seguenti ulteriori criteri in ordine di priorità:
1) non aver mai conseguito la maggiorazione;
2) superiore valutazione media conseguita nei tre anni antecedenti;
3) maggiore anzianità di servizio nell'ente.

Art. 7
Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni all'interno delle Aree

1. La progressione all'interno dell'area, o "differenziale stipendiale", si applica ai dipendenti a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente. È attribuita a una quota limitata di dipendenti ogni anno, in base alla metodologia descritta di seguito e considerando i dipendenti in servizio al 1° gennaio che soddisfano i requisiti specificati nell'Articolo 14, comma 2, lettera a) del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 16 novembre 2022 e di cui al presente articolo.

2. Concorrono alla selezione i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che negli ultimi 2 anni non hanno beneficiato di alcuna progressione economica; per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.

3. I dipendenti che negli ultimi due anni sono stati soggetti a sanzioni disciplinari superiori a una multa sono esclusi dalla procedura. Se, alla scadenza della presentazione delle domande, un dipendente è sotto procedimento disciplinare, viene ammesso alla procedura con riserva. Se il dipendente risulta idoneo nella graduatoria e il procedimento disciplinare si conclude con una sanzione superiore a una multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

4. Il numero dei differenziali stipendiali attribuibili nell'anno 2023 per ciascuna Area contrattuale è definito nella seguente tabella:

TABELLA A CCNL 16/11/2022

AREA	Misura annua lorda differenziale stipendiale	Numero massimo differenziali stipendiali per ogni dipendente	N. differenziali attribuibili	Risorse necessarie
Funzionari ed Elevata Qualificazione	€ 1.600,00	6		
Istruttori	€ 750,00	5	1	€ 750,00
Operatori esperti	€ 650,00	5		
Operatori	€ 550,00	5		
		Totale	1	€ 750,00

5. Il differenziale stipendiale viene attribuito sulla base di graduatorie distinte per ciascuna area di inquadramento del personale in base ai criteri indicati ai punti seguenti. Le graduatorie hanno durata limitata all'anno di riferimento e non possono essere oggetto di scorrimento.

6. Il punteggio assegnato a ciascun dipendente sarà dato dalla somma dei seguenti parametri:

Tabella Criteri di valutazione per le progressioni economiche orizzontali				
Area	**Valutazione della performance del triennio precedente** (non inferiore a 40)	**Esperienza professionale** (non superiore a 40)	**Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi**	**Totale massimo**
Operatori	80	20	==	100
Operatori esperti	80	10	10	100
Istruttori	60	20	20	100
Funzionari E.Q.	60	20	20	100

7. Per il personale trasferitosi mediante mobilità volontaria presso l'Ente nel corso del triennio di valutazione, saranno considerate le valutazioni della performance individuale ottenute presso le precedenti amministrazioni, parametrate per contenuto e valore a quelle in uso nell'Ente.

8. Le competenze professionali acquisite sono:
a) quelle certificate a seguito di percorsi formativi presso scuole, enti e istituti formativi riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano;
b) i titoli e le abilitazioni professionali conseguite fino alla data di decorrenza dell'attribuzione economica e giuridica della P.E.O., purché attinenti alle attività e funzioni del Comune;
c) la frequenza certificata dal soggetto formatore a corsi di formazione o aggiornamento professionale nel triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto.
Ai titoli e alle abilitazioni professionali vengono attribuiti i punteggi come di seguito specificati distinti per Area contrattuale di appartenenza; per ciascuna tipologia di titolo, se ne può considerare solo uno e il possesso di ulteriori sarà valutato nell'ambito dell'ultima tipologia "Ulteriori titoli" se in essa ricompresi.
I corsi di formazione/aggiornamento già valutati ai fini di una progressione orizzontale, con esito positivo per il candidato, non saranno più considerati ai fini della valutazione di una nuova procedura di selezione comparativa.
Non sono valutabili i corsi per la formazione obbligatoria (es. corsi per mantenimento iscrizione in albi/ordini, prevenzione della corruzione, sicurezza luoghi di lavoro)
Non sono valutabili i titoli necessari, a normativa vigente, per l'accesso mediante concorso.

AREA OPERATORI ESPERTI	
Titolo di accesso: assolvimento dell'obbligo scolastico accompagnato da specifica qualificazione professionale	
Titolo	**Punti max 10**
Diploma di scuola secondaria di secondo grado	2
Laurea triennale	2
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	3
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0, 2 per corsi di durata superiore almeno 6 ore, entro il limite di 3 punti

AREA ISTRUTTORI	
Titolo di accesso: diploma di scuola secondaria superiore	
Titolo	**Punti max 10**
Laurea triennale	2
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	3
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0, 2 per corsi di durata superiore almeno 6 ore, entro il limite di 3 punti

AREA FUNZIONARI E.Q.	
Titolo di accesso: laurea triennale	
Titolo	**Punti max 10**
Laurea specialistica - Laurea Magistrale o vecchio ordinamento.	3
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Ulteriore titolo di laurea o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0,2 per corsi di durata superiore almeno 6 ore, entro il limite di 3 punti

9. Alle valutazioni ottenute nel triennio preso in considerazione viene attribuito il seguente punteggio:
- valutazione pari o maggiore di 97: 10 punti
- valutazione pari o maggiore di 96 e minore di 97: 9 punti
- valutazione pari o maggiore di 95 e minore di 96: 8 punti
- valutazione pari o maggiore di 94 e minore di 95: 7 punti
- valutazione pari o maggiore di 93 e minore di 94: 6 punti
- valutazione pari o minore di 92: 3 punti

I punteggi ottenuti per ciascun anno vengono sommati.

10. All'esperienza professionale considerata viene attribuito il seguente punteggio:
- esperienza pari o superiore a 10 anni: 10 punti
- esperienza pari o superiore a 8 anni e inferiore a 10 anni: 9 punti

- esperienza pari o superiore a 6 anni e inferiore a 8 anni: 8 punti
- esperienza pari o superiore a 4 anni e inferiore a 6 anni: 7 punti
- esperienza pari o superiore a 2 anni e inferiore a 4 anni: 6 punti
- esperienza inferiore a 2 anni: 3 punti

11. In caso di parità di punteggio si adotteranno i seguenti criteri di preferenza:

1) maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
2) in caso di ulteriore parità: minor numero di progressioni economiche nell'area conseguite nell'area contrattuale di appartenenza;
3) in caso di ulteriore parità: maggiore età anagrafica.

12. Per quanto riguarda il personale educativo e insegnante classificato nell'area degli Istruttori che beneficia dei differenziali stipendiali, l'importo di questi ultimi viene aumentato di 350,00 euro. Nel caso del personale appartenente al Corpo di Polizia Locale, classificato nell'area degli Istruttori e svolgente funzioni di coordinamento in ragione del grado superiore ricoperto, il differenziale stipendiale viene ulteriormente incrementato di 350,00 euro. Per il personale iscritto a ordini o albi professionali classificato nell'area degli Istruttori e beneficiario dei differenziali stipendiali, l'importo di questi ultimi viene aumentato di 150,00 euro. Per il personale iscritto a ordini o albi professionali classificato nell'area dei Funzionari ed EQ che beneficia dei differenziali stipendiali, l'importo di questi ultimi viene aumentato di 200,00 euro.

Art. 8
Indennità condizioni di lavoro

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori ed è riconosciuta solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro, non assumendo rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i soli profili professionali.

2. L'effettiva identificazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza del Responsabile.

3. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari, in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, esposizione esterna, grado di responsabilità.

4. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza annuale, a cura del competente Responsabile.

5. Tutti gli importi delle indennità sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno, di conseguenza sono opportunamente riproporzionate nei rapporti di lavoro part-time.

6. Per l'attribuzione dell'indennità condizioni di lavoro deve ricorrere una o più delle seguenti casistiche, cumulabili tra di loro entro i limiti massimi di € 15,00 giornalieri:

	Condizione di lavoro		Importo al giorno
A	personale esposto a rischio		€ 1,50
B	personale esposto a disagio		€ 1,50
C	personale con funzioni di agente contabile	C1) media mensile di valori di cassa maneggiati inferiore ad € 500.00	€ 0
		C2) media mensile di valori di cassa maneggiati compresi tra € 500.00 ed € 1000,00	€ 1,00
		C3) media mensile di valori di cassa maneggiati oltre € 1000.00	€ 1,50

7. L'indennità non compete in caso di assenza dal servizio e comunque la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza del Responsabile.

8. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base dei prospetti di liquidazione debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile.

9. Le indennità condizioni di lavoro, per l'anno 2023, è attribuita, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività e per l'importo giornaliero lordo ai dipendenti come di seguito riportato:

N.	Indennità	n. addetti	Importo giornaliero	Giorni lavorativi annui stimati	Totale
A	Indennità di rischio	1	€ 1,50	220	€ 330,00
B	Indennità di disagio	0	€ 1,50	220	€ 0,00
C1	Agente contabile	0	€ 0	220	€ 0,00
C2	Agente Contabile		€ 1,00	220	€ 0,00
C3	Agente Contabile	0	€ 1,50	220	€ 0,00
Totale					€ 330,00

Art. 9
Indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità in parola è finalizzata a compensare l'esercizio di ruoli che comportano l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ.

2. Gli incarichi sono conferiti con provvedimento dei Responsabili, hanno cadenza annuale e si intendono prorogati fino alla revoca espressa o al venir meno dell'esercizio della responsabilità prevista. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili l'individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.

3. La graduazione dell'indennità per specifiche responsabilità è effettuata per l'anno 2023 secondo i seguenti criteri e pesi, per un totale massimo raggiungibile pari al 100%:

Criterio	Peso
Complessità gestionale e relazionale: numero di personale gestito e tipo di relazioni interne/esterne intrattenute.	Massimo 25%
Complessità degli incarichi: responsabilità per le quali occorre gestire procedimenti complessi, anche in base al loro rilievo esterno o interno.	Massimo 25%
Livello di autonomia: in relazione al livello di autonomia operativa e di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni dell'Ente.	Massimo 25%
Rilevanza strategica: in relazione ai programmi e progetti dell'Ente, come individuati nei documenti di programmazione.	Massimo 25%

4. Gli importi delle indennità di responsabilità saranno commisurati alla graduazione ottenuta sulla base dei criteri sopra individuati. Una graduazione pari al 100% corrisponderà ai massimali di € 4.000,00 per i dipendenti appartenenti all'Area dei Funzionari ed EQ e di € 3.000,00 per i restanti dipendenti

5. L'importo attribuito ai sensi dei precedenti commi è riproporzionato per la durata dell'incarico qualora lo stesso sia stato affidato per un periodo di tempo inferiore all'anno, nonché alla percentuale di prestazione lavorativa in caso di lavoro a tempo parziale.

6. L'incarico può avere durata massimo pari alla vigenza del contratto integrativo triennale e l'indennità attribuita viene erogata mensilmente.

7. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili se si riferiscono allo svolgimento della medesima mansione ed attività.

8. La misura della indennità di cui trattasi verrà determinata mediante l'utilizzo del seguente modello di ripartizione: determinazione del budget; ripartizione del budget in modo proporzionale rispetto all'indennità massima di € 3.000,00 o 4.000,00 a seconda dell'area professionale in cui è inquadrato il dipendente; in caso di superamento del budget previsto, riassegnazione in modo proporzionale in base al punteggio ottenuto.

Art. 10
Correlazione tra compensi previsti da leggi e retribuzione di risultato e performance individuale

1. Per una distribuzione equilibrata delle somme destinate ad incentivare la performance dei dipendenti e della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa si stabilisce un sistema di perequazione tra incentivi e compensi dettati da specifiche norme di legge e performance organizzativa ed individuale;

2. Per incentivi e compensi si intendono:

a) gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 45 del D.Lgs. n. 36 del 2023 e s.m.i. così come disciplinati dal regolamento approvato dall'ente con deliberazione di Giunta Comunale, nonché i compensi disciplinati da precedenti disposizioni di legge relativi alla medesima disciplina;
b) i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662 del 1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del D. Lgs. n. 446 del 1997 così come disciplinati dal regolamento approvato dall'ente con deliberazione di Giunta Comunale;
c) i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella legge n. 556/1996, spese del giudizio;
d) i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003, ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.5.2006;
e) gli incentivi ai sensi dell'articolo 1, comma 1091 della legge 30 dicembre 2018, n. 145, per il potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate e del trattamento economico accessorio del personale coinvolto nel raggiungimento degli obiettivi di recupero evasione IMU e TARI;
f) i compensi all'avvocatura comunale così come disciplinati dal regolamento di Giunta Comunale;

3. La correlazione tra i compensi o incentivi di cui al comma precedente e l'incentivo di performance o alla retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ, viene definita secondo il seguente schema:

Compensi erogati nell'anno, al lordo degli oneri c/dipendente	% riduzione
Fino a 2.500,00 €	0%
Da 2.500,01 € 5.000,00 €	40 %
Oltre € 5.000,01	100 %

4. I risparmi sull'effettivo utilizzo degli istituti previsti e certificati a consuntivo a fine anno vanno ad alimentare a saldo il finanziamento annuale della performance individuale integrandone le relative risorse.

Art. 11
Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato

1. Le parti danno atto che un incremento delle risorse per le Elevate Qualificazioni dovrà essere oggetto solo in presenza di una correlata riduzione del fondo delle risorse decentrate soggetto a contrattazione, viceversa spetta all'ente in via unilaterale decidere una eventuale riduzione degli importi per le Elevate Qualificazioni trasferendo detto importo, in via permanente o limitata ad un solo anno, al fondo delle risorse decentrate.

Art. 12
Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ

1. La quota delle risorse per le EQ destinata alla retribuzione di risultato è pari al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato di tutte le EQ.

2. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance vigente nell'Ente, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse EQ.

3. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale tiene conto della valutazione assegnata ai titolari di EQ quale performance individuale e performance organizzativa rapportandola prevalentemente all'importo delle singole retribuzioni di posizione.

4. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

5. Le risorse destinate alla retribuzione di risultato vengono ripartite tra gli incaricati di elevata qualificazione sulla base dei seguenti criteri, tenendo conto del tempo lavoro, del peso dell'indennità di posizione sul totale delle risorse ad essa assegnate, della valutazione e dell'eventuale incarico ad interim, (quest' ultimo attribuibile solo nell'ipotesi di mancata nomina del titolare e non per la sostituzione dello stesso anche se per un lungo periodo) seguendo il seguente calcolo:

- **Retribuzione di risultato teorica massima individuale** = 25% del Peso posizione
- **Retribuzione di risultato da erogare** = Retribuzione di risultato teorica massima individuale X valutazione /100 + eventuale compenso per incarico ad interim;

6. 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 dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di E.Q. oggetto dell'incarico *ad interim*, rapportato alla durata dell'incarico.

Art. 13
Compensi ex L. 447/1999

1. All'interno delle convenzioni stipulate dall'Amministrazione in conformità all'articolo 43 della Legge n. 449/1997 con enti pubblici o privati, mirate a fornire, in cambio di un compenso, consulenze o servizi aggiuntivi rispetto a quelli usufruiti di norma, le risorse destinate dall'Amministrazione per incrementare il fondo di cui all'art. 79 CCNL 16/11/2022 saranno utilizzate per incentivare il personale direttamente coinvolto nelle attività, nei limiti stabiliti dalle leggi nazionali e dagli accordi contrattuali.

2. Le somme disponibili saranno calcolate per le singole convenzioni e certificate dal Responsabile del servizio finanziario.

3. La distribuzione tra i dipendenti coinvolti si baserà sulla valutazione effettuata dal Responsabile di riferimento, considerando il contributo quantitativo e qualitativo di ciascun dipendente.

TITOLO III
CONDIZIONI DI LAVORO

Art. 14
Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:

- l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008;
- coinvolgimento del responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e del Medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
- coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi;
- il DVR deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D.Lgs. n. 81/2008.

Art. 15
Flessibilità dell'orario di lavoro

1. Nel quadro dell'art. 36 del CCNL 16/11/2022 il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero ad esclusione del personale impegnato nei servizi da svolgersi in tempi ben definiti.

2. Tale modalità consiste nella flessibilità in entrata ed in uscita di 60 minuti, entro le ore 9:00, compatibilmente con le esigenze di servizio. Il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata e l'eventuale debito orario deve essere recuperato entro la medesima giornata lavorativa ed eccezionalmente nell'arco della settimana di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il responsabile. Nei casi di mancato recupero del debito orario si procederà alle proporzionali trattenute stipendiali e all'attivazione dei procedimenti previsti a norma di legge.

3. Analogamente il credito orario accumulato nel mese attraverso la flessibilità oraria deve essere recuperato nell'ambito del giorno stesso o eccezionalmente nell'arco della settimana di maturazione dello stesso.

4. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, oppure con orari concordati con il dirigente, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che si trovano nelle condizioni di cui al comma 4 dell'art. 36 del CCNL 16/11/2022.

5. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale, purché non in turno, ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 10 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche. Per la consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui all'art. 35, comma 2 del CCNL 16/11/2022 e tenendo conto delle deroghe in materia previste dal medesimo art. 35, comma 10, la durata della pausa non può essere inferiore a trenta minuti.

Art. 16
Contingente dei lavoratori a tempo parziale

1. Qualora venga raggiunto il contingente di cui all'art. 53, comma 2 del CCNL 21.5.2018 questo può essere aumentato, fatte salve le esigenze di servizio e previo specifico accordo, a fronte di richieste del personale che si trovi in particolari situazioni personali, sociali o familiari, ai sensi del comma 4 dell'art. 36 CCNL

16/11/2022. In questi specifici casi il contratto di lavoro a tempo parziale è di 1 anno, rinnovabile a fronte del permanere della particolare condizione personale, sociale o familiare.

2. Le parti convengono sulla possibilità di incrementare fino al 10% rispetto all'anzidetto contingente massimo per ogni categoria dei dipendenti in part time.

Art. 17
Elevazione ulteriori limiti e periodi dell'orario di lavoro

1. Le parti ritengono che non si riscontrino le ragioni per intervenire su quanto previsto dalle materie del CCNL 16/11/2022 di cui all'art. 7, comma 4, lettere q), r).

2. Laddove intervengano motivate ragioni per intervenire su quanto previsto dall'art.7 comma 4, lettere q) e r) del CCNL 16/11/2022, le parti concordano di procedere con specifico accordo.

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

PARTE ECONOMICA

Le risorse relative al fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2023 sono così quantificate:

DESCRIZIONE	2023
Risorse stabili	
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO (Art.67 CCNL 22/05/2018)	€ 2.559,00
DIFFERENZIALI POSIZIONI DI SVILUPPO - (ART.67, COMMA 2 LETT.B CCNL 2018)	€ 44,20
QUOTA DI EURO 83,20 PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2015 - (ART.67, C.2, LETT.A, CCNL 2018)	€ 249,60
INCREMENTO DI EURO 84,50 PER DIPENDENTE, A VALERE DAL 2021 - (ART. 79, C.1, LETT.B, CCNL 2022)	€ 169,00
RIVALUTAZIONE DELLE PEO - (ART. 79, COMMA1, LETT. D CCNL 2022)	€ 13,00
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART.67, COMMA 2 LETT.C)	€ -
Risorse riassorbite ai sensi dell'art.2, co.3, TUPI - (ART.67, COMMA 2 LETT.D)	€ -
PERSONALE TRASFERITO - (ART.67, COMMA 2 LETT.E)	€ -
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE PERSONALE DIRIGENZIALE - (ART.67, COMMA 2 LETT.F)	€ -
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART.67, COMMA 2 LETT.G)	€ -
INCREMENTO STABILE CONSISTENZA PERSONALE - (ART.79, COMMA 1 LETT.C)	€ -
DIFFERENZE STIPENDIALI TRA B3 E B1- (ART.79, COMMA 1 LETT.C)	€ -
RIDUZIONI	
DECURTAZIONE PERMANENTE A DECORRERE DALL'ANNO 2015 (art. 1 c. 456 L. 147/2013 - Legge di stabilità 2014)	
DECURTAZIONI DEL FONDO - P.O. E ALTE PROFESSIONALITA'	€ -
DECURTAZIONI RIALLINEAMENTO IMPORTO 2016 (ART.23, comma 2, D.Lgs.75/2017)	€ -
TOTALE RISORSE STABILI	**€ 3.034,80**
di cui extra tetto	**€ -**
Risorse variabili soggette al limite	
RISORSE DI CUI ALL'ART. 67, C.3, LETT. A-B-C-D-F-G-J-K	€ -
INTEGRAZIONE 1,2% - (Art.79, C.2, LETT. B CCNL 2022)	€ 223,00
RISORSE FINALIZZATE AD ADEGUARE LE DISPONIBILITÀ DEL FONDO SULLA BASE DI SCELTE ORGANIZZATIVE, GESTIONALI E DI POLITICA RETRIBUTIVA DEGLI ENTI	€ 1.800,00

DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE VARIABILE	€	-
Totale Risorse variabili soggette al limite	€	**2.023,00**

Risorse variabili NON soggette al limite

INCREMENTO EURO 84,00 PER DIPENDENTE A VALERE DAL 2021 RECUPERO UNA TANTUM 2021 E 2022 - (ART 79, C.1, LETT. B CCNL 2022)	€	338,00
INCREMENTO 0,22 % MONTE SALARI 2018, RIFERITO AL 2023- (ART 79, C.3, CCNL 2022)	€	94,04
INCREMENTO 0,22 % MONTE SALARI 2018, RECUPERO UNA TANTUM 2022- (ART 79, C.3, CCNL 2022)	€	94,04
ART. 80 C. 1 CCNL 2022 - RISPARMI FONDO STABILE ANNO PRECEDENTE	€	782,62
Totale Risorse variabili NON soggette al limite	€	1.308,70
TOTALE RISORSE VARIABILE	€	**3.331,70**
TOTALE	€	**6.366,50**

Per l'anno 2023 il suddetto fondo ammontante a euro **6.366,50,** verrà utilizzato come segue:

DESCRIZIONE	**2023**	
INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO (art.80, co.1, CCNL 2022)	€	924,48
PROGRESSIONI ORIZZONTALI (art.80, co.1, CCNL 2022)	€	1.124,90
PERSONALE EDUCATIVO ASILI NIDO (art.80, co.1, CCNL 2022)	€	-
INDENNITA' EX VIII° NON TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA (art.80, co.1, CCNL 2022)	€	-
Totale destinazioni fisse e vincolate	€	**2.049,38**
PERFORMACE ORGANIZZATIVA (art.80, co.2, LETT. A CCNL 2022)	€	
PERFORMANCE INDIVIDUALE (art.80, co.2, LETT. B CCNL 2022)	€	2.487,12
DISAGIO, RISCHIO, MANEGGIO VALORI (art.80, co.2, LETT. C CCNL 2022)	€	330,00
INDENNITÀ TURNO, REPERIBILITA' E GIORNATA FESTIVA (art.80, co.2, LETT. D CCNL 2022)	€	
SPECIFICHE RESPONSABILITA' (art.80, co.2, LETT. E CCNL 2022)	€	750,00
INDENNITA' DI FUNZIONE E SERVIZIO ESTERNO (art.80, co.2, LETT. F CCNL 2022)	€	-
Totale	€	**3.567,12**
COMPENSI SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE (art.80, co.2, LETT. G CCNL 2022)	€	-
COMPENSI MESSI NOTIFICATORI (art.80, co.2, LETT. H CCNL 2022)	€	-
PROGRESSIONI ECONOMICHE DELL'ANNO (art.80, co.2, LETT. J CCNL 2022)	€	750,00
Totale	€	**750,00**
TOTALE RISORSE DESTINATE ANNO 2023	€	**6.366,50**