



Città di Selvazzano Dentro
- Provincia di Padova -

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PER IL TRIENNIO 2023-2024-2025
Utilizzo risorse 2023**

In data 14.12.2023 la Delegazione Trattante ha sottoscritto la preintesa al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il triennio 2023-2024-2025 e utilizzo risorse 2023, per il personale dipendente non dirigente del Comune di Selvazzano Dentro.

Sottoposta la stessa al vaglio del Collegio dei Revisori e acquisita in data 20.12.2023 la certificazione positiva sugli aspetti di carattere economico finanziario e di compatibilità della contrattazione integrativa del Comune di Selvazzano Dentro con i vincoli derivanti dall'applicazione delle norme di legge e dei contratti di lavoro, il Commissario Straordinario ha autorizzato la sottoscrizione del Contratto definitivo da parte del Presidente della Delegazione di parte pubblica con Deliberazione, con i poteri della giunta comunale, n. 70 del 21.12.2023.

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il triennio 2023-2024-2025 e utilizzo risorse anno 2023, nel testo qui riportato viene sottoscritto nel modo che segue in data 28 DIC 2023

Delegazione di Parte Pubblica

Dot.ssa Marzia Alban

(Presidente)

Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.)

De Paolis Manuela

(Membro)

Trevisan Andrea

(Membro)

Zorzi Andrea

(Membro)

Rappresentanza sindacale Territoriale

De Paolis Manuela

C.G.I.L. - F.P.

Ricci Andrea

C.I.S.L. - F.P.

Magrini Michele

U.I.L. - F.P.L.

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti e si svolgono tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite.

Art. 2

Ambito di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Selvazzano Dentro con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Il presente CCI sostituisce ogni precedente contratto decentrato sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso.

Art. 3

Durata - Revisione

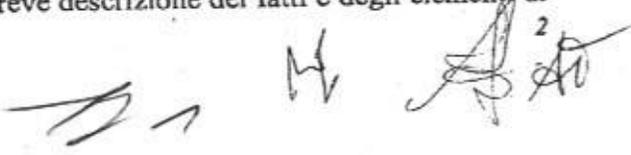
1. Il presente CCI concerne il periodo 01.01.2023 - 31.12.2025.
2. Gli effetti decorrono dal 01.01.2024, salvo diversa prescrizione del presente contratto.
3. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.
4. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

Art. 4 - Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che entro il mese di marzo di ogni anno, verranno verificate eventuali problematiche emerse inerenti all'applicazione del presente contratto.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante convocherà la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 5 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller initials on the right.

diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 10 giorni dalla richiesta avanzata.

3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

art. 6 - Strumenti per l'esercizio delle attività sindacali

(rif. Accordi Nazionali Quadro, Statuto dei Lavoratori)

1. Le attività sindacali si svolgono nel rispetto di tutte le norme vigenti in materia di prerogative e libertà sindacali, assemblee e concessioni di locali alle OO.SS. rappresentative e firmatarie di contratto e alle R.S.U.; in particolare l'Amministrazione si impegna a ricercare, per le RSU e le sigle sindacali firmatarie del presente contratto, un locale e una postazione con videoterminale con accesso ad internet. In suddetto locale i rappresentanti sindacali possono svolgere attività sindacale all'interno degli orari di apertura della sede. Alle R.S.U. è consentito l'utilizzo della posta elettronica per l'inoltro di comunicazioni in materia sindacale ai dipendenti e ai soggetti interessati esterni.
2. L'Amministrazione cura l'installazione di bacheche per la RSU e per le OO.SS. in ogni luogo di lavoro e con il requisito della più ampia visibilità; per bacheca sindacale si intendono anche le caselle di posta elettronica dei dipendenti
3. L'Ente comunica all'inizio dell'anno, verificata la rilevazione delle deleghe, il monte ore dei permessi sindacali di competenza delle OO.SS. e della R.S.U.

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE E PREMIALITÀ

Art. 7 - Quantificazione delle risorse

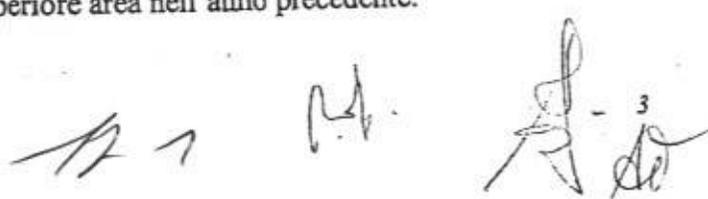
Le parti danno atto che la determinazione annuale delle risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022 è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, nei limiti e con i vincoli normativi vigenti.

1. La parte stabile del Fondo risorse decentrate è costituita annualmente ai sensi dell'art. 79 c. 1 del CCNL 16.11.2022.
2. Di anno in anno, l'Ente può destinare al fondo ulteriori risorse variabili, come previsto dall'art. 79 c. 2, 3 e 5.

Art. 8 - Strumenti di premialità

L'Ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate al netto delle risorse utilizzate ai sensi dell'art. 80, c. 1 per gli utilizzi previsti dall'art. 80 comma 2 del CCNL 2019/2021 che disciplina l'utilizzo dei Fondi risorse decentrate dall'anno 2023.

Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi non più corrisposti a seguito di cessazione del personale o acquisizione di superiore area nell'anno precedente.



Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 79, comma 1 non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

A scopo illustrativo, e non esaustivo, si indicano le seguenti voci finanziabili:

Art. 80 CCNL 2019/21 comma 1:

- ~~Al netto delle risorse necessarie~~ per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) comma 3 lett. b)
- risorse necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.01.2004; indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.07.1995.

Art. 80 CCNL 2019/21 comma 2:

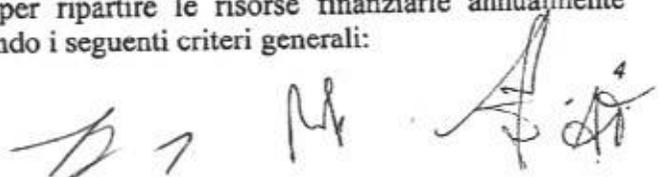
- premi correlati alla performance organizzativa;
- premi correlati alla performance individuale;
- indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;
- indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del presente CCNL;
- compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018;
- differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;
- eventuali risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2.

Art. 80 CCNL 2019/21 comma 3:

Trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 79, comma 2 (Fondo risorse variabili decentrate) del CCNL 2019-21, ove stanziato, con esclusione delle lettere c), f), g), del comma 3 dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018 e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% delle citate risorse di cui al comma 2.

Art. 9 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 80, c. 1 del CCNL 2019-2021 e quindi:
 - progressioni economiche nella categoria e differenziali stipendiali;
 - indennità di comparto;
2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato.
3. Le parti definiscono i criteri per ripartire le risorse finanziarie annualmente disponibili alla contrattazione, secondo i seguenti criteri generali:



- a) Eventuale destinazione di un budget generale per i differenziali stipendiali;
- b) Erogazione delle indennità assegnate dalla Conferenza dei Capi Settore, presieduta dal Segretario Generale, secondo i criteri definiti agli artt. 11 e 12;
- c) Suddivisione successiva delle risorse con riferimento alle risorse umane effettivamente in servizio in ogni settore (ai fini della presente ripartizione il settore Servizi finanziari e Tributi sono accorpati) ed erogazione, con utilizzo distinto del budget di settore in via residuale degli incentivi di performance, in base alla valutazione conseguita da ogni dipendente che tiene conto della performance individuale e della performance organizzativa di settore, secondo la regolamentazione vigente.
- d) Le economie del fondo per lavoro straordinario vanno ad aumentare il fondo risorse variabili dell'anno successivo.

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

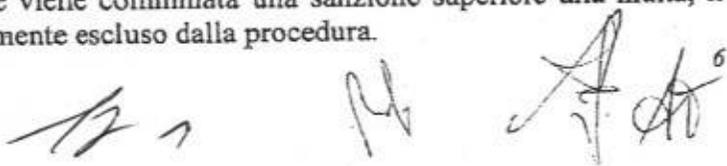
- a) i sistemi incentivanti la performance e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - α. le risorse, attraverso il Sistema di misurazione e valutazione delle performance, sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - β. la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa del dipendente, discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - γ. il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;
 - δ. la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - ε. il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

5. Le risorse stabili già utilizzate per le progressioni orizzontali e i differenziali stipendiali, a seguito delle cessazioni dal servizio del personale che ne ha beneficiato, torneranno nella disponibilità del fondo prioritariamente destinate ad ulteriori differenziali stipendiali futuri.

6. Gli incentivi di performance saranno liquidati in un'unica soluzione a completamento del ciclo della performance nel mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento.

Art. 10 Progressioni economiche all'interno delle aree

1. A norma dell'art. 14 del CNL del 31.3.1999, la progressione economica orizzontale, ora denominata "differenziale stipendiale" (D.S.), si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate annualmente a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.
2. **Criteri suddivisione risorse:** Le risorse stanziare sono destinate alle progressioni nelle aree degli Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, secondo il numero di differenziali stabiliti in contrattazione per ogni area, ogni anno, mantenendo proporzionalità tra le risorse disponibili e i dipendenti aventi diritto nelle varie aree.
3. **I criteri per l'attribuzione** del D.S., per tutte le aree, sono i seguenti:
 - a) 60% incidenza della valutazione: valore dato dalla media delle valutazioni della performance individuale nel triennio precedente l'anno per cui le procedure sono avviate, risultante dal sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con DGC 240 del 28.11.2011 (scheda di valutazione).
 - b) 40% incidenza esperienza maturata: per esperienza maturata si intendono le capacità acquisite e la crescita professionale dimostrata nel periodo di permanenza nella posizione economica acquisita. A tale fine l'esperienza sarà valutata attribuendo punti uno per ogni anno di permanenza nella posizione economica, dall'ultima progressione effettuata per un massimo di venti anni, prendendo in considerazione solo gli anni in cui si è conseguita una valutazione minima di 66/100.
 - c) Le valutazioni del triennio vengono considerate con la media matematica pura.
4. **Requisito di ammissione** sarà costituito per tutte le aree:
 - a) essere dipendenti del Comune di Selvazzano Dentro alla data del 1° gennaio dell'anno della selezione e non aver beneficiato nei tre anni precedenti l'anno della selezione, di progressione economica o differenziale stipendiale nel Comune di Selvazzano Dentro o in altri Enti del medesimo comparto. Il dipendente che nel triennio precedente l'anno della selezione, ha prestato servizio in altro Ente, dovrà produrre le valutazioni degli anni di riferimento e le stesse, se espresse in punteggio diverso, saranno rapportate a quelle del Comune di Selvazzano Dentro e considerate nel settore di riferimento per il calcolo della media mediata;
 - b) aver conseguito una valutazione pari o superiore a 66/100 in tutti gli anni dell'ultimo triennio.
 - c) assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.



5. Alla valutazione dei dipendenti appartenenti ai diversi Settori dell'Ente sarà applicato il sistema di riparametrazione consistente nel dividere il voto attribuito da ciascun Responsabile per la media delle valutazioni dei dipendenti appartenenti al Settore e moltiplicare tale quoziente per la media delle medie dei Settori.
6. Le risorse disponibili saranno ripartite secondo i criteri di cui al c. 2 tra le aree, con un'ulteriore successiva ripartizione secondo i medesimi criteri per l'area dei Funzionari, che avrà due graduatorie: Funzionari ed Elevata Qualificazione.
7. In ogni graduatoria potrà beneficiare del differenziale stipendiale non più del 50% degli aventi diritto, con arrotondamento per eccesso.
8. Il D.S. viene attribuito ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto in ordine decrescente, nei limiti della quota stabilita.
9. In caso di parità nella graduatoria finale precede nell'ordine:
 - il dipendente con maggiore anzianità di servizio nell'area dall'ultima progressione effettuata;
 - il dipendente con l'anzianità di servizio maggiore;
 - il dipendente con la maggiore età anagrafica.
10. Al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di sei anni, si attribuisce un punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione dei criteri di cui al punto 3. del presente articolo.
11. Il presente articolo si applica con decorrenza 01.01.2023.

Art. 11 Indennità condizioni di lavoro (art. 84-bis, CCNL 2022)

1. L'Ente corrisponde un'unica "Indennità Condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) disagiate;
 - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c) maneggio valori.
2. L'indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività indicate.
3. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tre attività tra le sopraindicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci, l'importo da liquidare non può comunque superare € 15,00 giornalieri.

Attività disagiate

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

Si individuano le seguenti fattispecie di disagio:

- a) prestazione richiesta e resa in tempi e modi sfavorevoli per assicurare il servizio di sepoltura per sei giorni la settimana;
- b) prestazione richiesta e resa in tempi e modi sfavorevoli per assicurare interventi di emergenza per inconvenienti igienico sanitari pubblici o situazioni di pericolo pubblico;



- c) prestazione richiesta e resa in tempi e modi sfavorevoli per assicurare il servizio di stato civile per sei giorni la settimana e per la celebrazione di matrimoni fuori orario di servizio;
- d) prestazione richiesta e resa in tempi e modi sfavorevoli per assicurare i servizi urgenti di assistenza sociale;
- e) prestazione richiesta e resa in tempi e modi sfavorevoli per curare e assistere manifestazioni ricreative e/o culturali per sei giorni la settimana;
- f) prestazione richiesta e resa in tempi e modi sfavorevoli per assicurare le cerimonie civili ed istituzionali e assicurare il regolare funzionamento degli organi istituzionali;

Per le fattispecie di cui alle lettere da a) a f) l'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base dei dati comunicati dal Responsabile di settore, entro il 5 del mese successivo a quello di maturazione ed è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

L'importo viene stabilito pari a

€ 15,00 al giorno

- g) prestazione richiesta e resa in condizioni sfavorevoli di tempi e modi per assicurare l'apertura della biblioteca comunale, con orario dedicato, e per 6 giorni la settimana, nonché i frequenti prolungamenti e cambiamenti di orario dovuti alla necessità di realizzare le attività culturali al di fuori degli orari di apertura della biblioteca

L'importo viene stabilito pari a

€ 3,00 al giorno per 5 giorni/settimana

- h) prestazione richiesta e resa per svolgere funzioni normalmente di competenza di altro personale, anche di categoria superiore, assenti dal servizio con diritto alla conservazione del posto, o cessati e non sostituiti con posto vacante previsto nel piano occupazionale, per un periodo superiore al mese continuativo, nei casi in cui tale circostanza non comporti l'attribuzione di mansioni superiori in base a quanto previsto dai vigenti C.C.N.L., e non sia stata attuata la sostituzione.

L'attribuzione di tale compenso è predisposta dal Responsabile del Settore.

Per la fattispecie di cui alla lettera f), l'erogazione dell'indennità avviene unitamente agli incentivi di performance sulla base dei dati comunicati dal Responsabile di settore attestante l'impegno effettivo nello svolgimento delle mansioni normalmente non di competenza, e indicante il periodo effettivo di sostituzione ed il grado di sostituzione in termini percentuali.

L'importo, da considerare per il periodo di assenza, da suddividere tra i soggetti individuati come sopra e che sostituiscono la persona lungamente assente, è fissato in riferimento al personale assente come segue:

Area operatori esperti	€ 2,00 al giorno
Area degli istruttori	€ 3,00 al giorno
Area dei Funzionari ed EQ	€ 4,00 al giorno





Attività esposte a rischio:

Si conviene che le attività esposte a rischio sono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale.

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati. È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di competenza del caposettore di riferimento.

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc... complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici (es. lavoro in cantieri stradali);
- attività che comportano un rischio di aggressione in servizio presso il domicilio degli utenti (es. assistenti sociali, messo).

L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base dei dati comunicati dal Responsabile di settore entro il 5 del mese successivo a quello di maturazione ed è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

L'importo viene stabilito pari a

€ 3,00 al giorno

Attività implicanti maneggio di valori:

L'indennità è erogata all'Economo comunale, o ad altro incaricato formalmente delle funzioni di "agente contabile", e adibito in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio (inteso quale attività amministrativa di contabilizzazione e rendicontazione) di denaro contante.

L'importo dell'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito a detto servizio, nella misura di €2,00 al giorno.

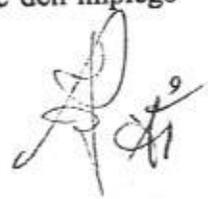
L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:

- dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;
- dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

Art. 12 Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16.11.2022)

1. L'indennità prevista dall'art. 84 del CCNL 16/11/2022 viene determinata su base annua, secondo i seguenti criteri generali:

- a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate con specifico provvedimento, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego



delle risorse umane, sulla base delle fattispecie e dei criteri di seguito riportati. A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono rientrare in questa fattispecie:

- responsabilità procedurali derivanti dalla tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi o relative ad adempimenti legati al GDPR
 - responsabilità procedurali derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi;
 - responsabilità procedurali derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale (es. incarico di RUO);
 - responsabilità procedurali derivanti dall'essere punto di riferimento tecnico, amministrativi o contabile in un procedimento
- b) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti.
- c) La pesatura delle indennità per specifiche responsabilità è effettuata tramite la scheda allegata sub A) al presente accordo, dalla Conferenza dei Capi Settore, presieduta dal Segretario Comunale, entro il mese di gennaio di ogni anno e ogni qualvolta vi siano cambiamenti organizzativi.
- d) il compenso è erogato mensilmente, proporzionato al periodo di servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).
2. Per ciascuna delle aree interessate, i punteggi attribuibili variano fino ad un massimo di 80 punti, con il riconoscimento delle seguenti indennità:
- Fino a 10 punti: zero
 - da 11 a 20 punti: € 25,00 mensili (pari a € 300,00 annui)
 - da 21 a 30 punti: € 50,00 mensili (pari a € 600,00 annui)
 - da 31 a 40 punti: € 75,00 mensili (pari a € 900,00 annui)
 - da 41 a 50 punti: € 100,00 mensili (pari a € 1.200,00 annui)
 - da 51 a 60 punti: € 125,00 mensili (pari a € 1.500,00 annui)
 - da 61 a 70 punti: € 150,00 mensili (pari a € 1.800,00 annui)
 - da 71 a 80 punti: € 175,00 mensili (pari a € 2.100,00 annui)
3. L'importo stabilito per ogni fascia può essere riproporzionato qualora il budget assegnato in CCDI non sia sufficiente
4. La disciplina del nuovo istituto di cui al presente articolo decorre dal 01.01.2024 e, dalla medesima data, cessa la corresponsione delle indennità previste dal precedente contratto decentrato integrativo.

Art. 13 Criteri per l'erogazione della performance organizzativa e individuale

1. L'incentivo di performance può essere attribuito a tutti i dipendenti a tempo indeterminato in proporzione ai mesi di dipendenza nel corso dell'anno. Per i dipendenti a tempo determinato il requisito è l'essere alle dipendenze da almeno 12 mesi.



2. L'erogazione degli incentivi per la performance individuale può essere svolta solo dopo l'attuazione del processo di valutazione e dopo che il Nucleo di Valutazione ha validato la relazione sulla performance.

3. Il budget a disposizione, come indicato all'art. 9, sarà così suddiviso:

- Il 60% sarà riferito alla performance organizzativa (BPO), sulla base degli obiettivi raggiunti dalla struttura di appartenenza come indicato al c. 5;
- Il 40% sarà riferito alla performance individuale (BPI), sulla base dell'esito delle schede di valutazione, come indicato al c. 6;

4. Ogni responsabile di settore procede entro il termine previsto nel sistema di valutazione, a valutare il proprio personale, tramite la scheda di valutazione. La scheda di valutazione può produrre un punteggio finale complessivo di 100 punti (VI):

- Max 60 punti per la performance individuale (fattori professionali comportamentali del valutato)
- Max 40 punti per la performance organizzativa (obiettivi gestionali della struttura di appartenenza)

Se un dipendente, nel corso dell'anno di riferimento, ha cambiato settore o responsabile, il punteggio di valutazione viene calcolato sommando i valori dopo averli riproporzionati per i rispettivi periodi.

5. **Performance organizzativa:** la quota di performance organizzativa viene determinata con i seguenti criteri:

a) raggiungimento degli obiettivi

pari o superiore al 95%	liquidazione 100%
da 85% a 94%	liquidazione 90%
da 71% a 84%	liquidazione 80%
da 61% a 70%	liquidazione 70%
fino a 60%	liquidazione 0%

b) Le somme non liquidate risultano economie da riassegnare al budget dell'anno successivo.

c) Il totale dell'esito finale della scheda di valutazione relativa al dipendente (totale della pagella viene suddiviso per le ore teoriche annue lavorabili da un dipendente a tempo pieno ($156 \times 12 = 1872$) e moltiplicato per le ore ordinarie lavorate dallo stesso dipendente, coefficiente di presenza, individuando così il coefficiente individuale rettificato (CIR).

d) Al fine della determinazione delle ore ordinarie lavorate viene considerata una franchigia pari a 85 ore di assenza per malattia o altra causa (comprese le ore di minor lavoro dovuto da contratto di lavoro a tempo parziale fino alla concorrenza delle ore di franchigia), fatti salvi il congedo di maternità e paternità con trattamento economico intero, l'infortunio sul lavoro, le assenze previste dalla L. 104 per se stesso, i permessi sindacali, il riposo compensativo e i tre giorni di permesso personale previsti dal CCNL.

e) I coefficienti individuali rettificati (CIR) (valutazioni rettificate in funzione degli elementi di assenza di cui alle lettere c) e d)) sono sommati calcolando il Coefficiente di Settore rettificato (CSR)

1127

M. A. 11

f) La quota di performance organizzativa spettante a ciascuno si calcola con la seguente formula: $BPO/CSR \cdot CIR$

Dove:

BPO= budget destinato alla Performance organizzativa (60%) con criteri di cui alla lettera a)

CSR=somma coefficienti individuali rettificati del settore (vedi lett. e))

CIR= Coefficiente Individuale rettificato (vedi lett. c).

6. **Performance Individuale:** La quota di performance individuale viene determinata con i seguenti criteri:

a) Le valutazioni dei dipendenti VI (totale dell'esito finale della scheda di valutazione individuale) sono sommate calcolando il Coefficiente Semplice di Settore (CSS).

b) Previo accantonamento della somma necessaria alla maggiorazione del premio individuale, secondo quanto previsto dall'art. 14, la quota di performance individuale si calcola con la seguente formula:

$BPI/CSS \cdot VI$

Dove:

BPI= budget destinato alla performance individuale (40%- accantonamento)

CSS= somma delle valutazioni individuali del settore

VI Totale dell'esito finale della scheda di valutazione individuale.

7. **Compensazioni:** l'incentivo di performance totale (performance organizzativa ed individuale di ognuno) viene correlato, nei casi di corresponsione di incentivi previsti per legge, secondo un criterio di competenza per la decurtazione di performance e di cassa per la liquidazione degli incentivi, con la seguente forma di perequazione: abbattimenti sulla performance totale al momento del pagamento:

importo incentivi annui €	Decurtazione performance
Da 1.000,00 a 1.500,00	5%
Da 1.500,00 a 2.000,00	10%
Da 2.000,00 a 2.500,00	15%
Da 2.500,00 a 3.000,00	20%
Da 3.000,00 a 3.500,00	25%
Da 3.500,00 a 5.000,00	40%
Oltre 5.000,00	50%

Le economie formeranno un fondo con la seguente destinazione: ripartizione, con i criteri già definiti per la performance individuale, ai dipendenti che, nell'anno in esame, non hanno beneficiato di incentivi di legge.

Art. 14 **Maggiorazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)**

Al dipendente che consegua la valutazione più elevata viene corrisposta una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale, nella misura del 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.



A tal fine, nel budget a disposizione, viene accantonato un apposito importo, per la maggiorazione da destinare a una quota limitata di beneficiari, ai sensi del secondo comma dell'art. 81 del CCNL 16.11.2022.

Dopo aver distribuito il budget di Performance individuale, viene calcolata la media dei premi attribuiti ed individuata la soglia del 30% del premio, verificando la sufficienza dell'accantonamento.

Il premio viene attribuito a un solo dipendente per settore, che consegua la valutazione più elevata, e che non l'abbia mai percepito nell'ultimo quinquennio. In caso di parità si procederà con sorteggio.

Art. 15 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di elevata qualificazione (art. 17 CCNL 16.11.2022)

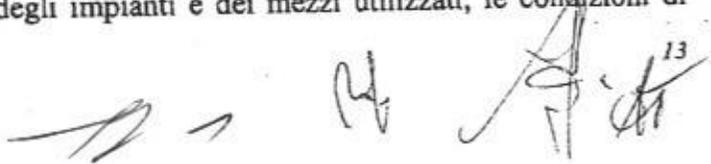
Come previsto dall'art. 17 del CCNL 16.11.2022, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti titolari di incarichi di elevata qualificazione:

- a) Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le E.Q. previste nell'Ente, viene destinata una quota superiore al 15% per l'erogazione annuale di risultato delle medesime E.Q.
- b) L'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente per le E.Q., secondo i criteri ivi definiti, anche sulla base di fasce di punteggio predeterminate nel sistema di misurazione e valutazione;
- c) Le eventuali economie vengono liquidate in ragione proporzionale, tra i titolari di E.Q., in base alle valutazioni individuali, con esclusione per le E.Q. che hanno conseguito una valutazione negativa
- d) Per gli incarichi ad interim, previsti dall'art. 15, c. 6 del CCNL 21.05.2018, alla E.Q. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la E.Q. oggetto dell'incarico ad interim.

ART. 16 - SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione al D.Lgs. 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. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la Sicurezza e con il Medico del Lavoro ed il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità e sicurezza degli ambienti e dei luoghi di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature, degli impianti e dei mezzi utilizzati, le condizioni di



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, with the number 13 written near the end.

lavoro degli addetti e di tutti coloro che percepiscono specifica indennità di rischio/disagio.

3. L'Amministrazione si impegna a stanziare congrue risorse finanziarie, comunque sufficienti per la realizzazione degli interventi derivanti dalla valutazione dei rischi ed il piano per la sicurezza, con specifico riferimento al personale ed ai luoghi di lavoro, in coerenza con gli equilibri di bilancio.

4L'Ente deve coinvolgere, consultare e informare il rappresentante per la sicurezza dei Lavoratori – come indicato dal d.Lgs n. 81/2008 e ss.mm.ii. Garantendo la formazione e informazione per tutto il personale in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro e di tutela della salute, attraverso appositi moduli formativi e conseguenti aggiornamenti.

Dichiarazioni:

Le parti si impegnano, relativamente all'art. 13, c. 7, fermo restando il principio della perequazione, a rivalutare nella prossima sessione di contrattazione le modalità applicative.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and a smaller one on the right with the number '14' written below it.

PESATURA INDENNITA' SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

Settore: _____ Ufficio: _____

Dipendente: _____

PARAMETRO ACCESSO	PUNTI	PESO	attribuzione
responsabilità procedurali derivanti dalla tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi o relative ad adempimenti legati al GDPR	10	elevato	
responsabilità procedurali derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi;	6	medio	
responsabilità procedurali derivanti da compiti tutoraggio o coordinamento di altro personale (es. incarico di RUO);	3	basso	
responsabilità procedurali derivanti dall'essere punto di riferimento tecnico, amministrativi o contabile in un procedimento complesso			
1. Responsabilità nella gestione delle relazioni interne:			
a. Con superiori/amministratori	10	elevato	
	6	medio	
	3	basso	
	0	assente	
b. Con i colleghi/collaboratori	10	elevato	
	6	medio	
	3	basso	
	0	assente	
2. Responsabilità nella gestione delle relazioni esterne:			
a. Con i cittadini/utenti	10	elevato	
	6	medio	
	3	basso	
	0	assente	
b. Con organi Istituzionali esterni/Enti Pubblici, ecc.	10	elevato	
	6	medio	
	3	basso	
	0	assente	
3. Responsabilità di coordinamento di risorse umane – incarico di Responsabilità di Unità Organizzativa	10	elevato	
	6	medio	
	3	basso	
4. Collaborazione nella gestione delle risorse finanziarie (predisposizione impegni di spesa ed uscite e/o accertamenti ed entrate)	10	elevato	
	6	medio	
	3	basso	
	0	assente	
5. Svolgimento in autonomia dei processi lavorativi	10	elevato	
	6	medio	
	3	basso	
	0	assente	
		TOTALE	





- Fino a 10 punti: zero
- da 11 a 20 punti: € 25,00 mensili (pari a € 300,00 annui)
- da 21 a 30 punti: € 50,00 mensili (pari a € 600,00 annui)
- da 31 a 40 punti: € 75,00 mensili (pari a € 900,00 annui)
- da 41 a 50 punti: € 100,00 mensili (pari a € 1.200,00 annui)
- da 51 a 60 punti: € 125,00 mensili (pari a € 1.500,00 annui)
- da 61 a 70 punti: € 150,00 mensili (pari a € 1.800,00 annui)
- da 71 a 80 punti: € 175,00 mensili (pari a € 2.100,00 annui)

VALORE INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ: _____

M. M. A.
17

**ACCORDO SULL'UTILIZZO ANNUALE DELLE RISORSE
ANNO 2023**

Le parti prendono atto che per l'anno 2023,

- in linea con quanto previsto dal CCNL firmato in data 16.11.2022
- sulla base delle regole definite dall' articolo 79 del CCNL 16.11.2022
- con determinazione n. 871 dell'11.12.2023 è stato costituito il fondo risorse decentrate 2023 per risorse stabili € 364.470,82 e risorse variabili per € 33.995,86, oltre a 7.298,64 a specifica destinazione per complessivi € 405.765,32 oltre al fondo dello straordinario pari a € 36.669,00.

Le parti concordano quanto segue:

per l'anno 2023 vengono destinate risorse per attribuzione di differenziali stipendiali nelle seguenti misure:

- area operatori esperti n. 8 (valore unitario € 650,00)
- area istruttori n. 7 (valore unitario € 750,00)
- area Funzionari n. 2 (valore unitario € 1600,00)
- area funzionari EQ n. 1 (valore unitario € 1600,00)

Per la parte pubblica:

Per la parte sindacale:


The block contains four handwritten signatures in black ink, arranged vertically. The signatures are cursive and somewhat stylized. The first signature is the largest and most prominent. Below it are three smaller signatures, each appearing to be a different name.