

ACCORDO - CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE GIURIDICA 2023/2025 E PARTE ECONOMICA 2023 DEL COMUNE DI CHIEVE. PRE-INTESA.

La presente pre-intesa viene definita e sottoscritta a seguito della riunione svoltasi in data 25.07.2023 alle ore 10.00 in Chieve;

Firmatari:

per la delegazione trattante di parte pubblica (costituita con atto di Giunta n. 105 del 06.12.2022)

- Dott.ssa Giovanna Cammara – Segretario Comunale, con le funzioni di presidente;
- Sig.ra Anita Savoia – dipendente Ufficio Personale, con le funzioni di componente;

per la delegazione trattante di parte sindacale:

- Sig. Cesare LEONI – organizzazione Sindacale CGIL – FP;
- Sig. Roberto DUSI – organizzazione sindacale FPS – CISL;
- Sig.ra Franziska SORSI – organizzazione sindacale FPS – CISL;
- Sig. Rosario MICCICHE’ – organizzazione sindacale UIL – FP;

e il Dott. Simone Carubelli – RSU Comune di Chieve;

PREMESSO che in data 16.11.2022 è stato firmato il nuovo CCNL Funzioni Locali che ha cambiato gli articoli di costituzione e ripartizione del Fondo (artt. 79 e 80) che si intendono sostitutivi degli artt. 67 e 68;

RICHIAMATA la Delibera di Giunta Comunale n. 51 del 25.05.2023, immediatamente eseguibile, avente per oggetto: “Personale non dirigente. Fondo risorse decentrate per l’anno 2023. Indirizzi per la costituzione parte variabile. Direttive per la contrattazione decentrata integrativa. Indirizzi per il trattamento accessorio per i titolari di EQ e del Segretario Comunale”;

CONSIDERATO che in data 06.06.2023, atti comunali prot. 4326, è stato sottoscritto l’ACCORDO PER “TRAVASO” AI SENSI DELL’ART. 79 COMMA 6 CCNL 2022 DAL FONDO TRATTAMENTO ACCESSORIO PARTE STABILE AL FONDO “EQ”;

PRESO ATTO della determinazione del Responsabile dell’Area Amministrativa n. 108 datata 23.06.2023 con cui si è proceduto alla Costituzione del Fondo delle risorse decentrate per l’anno 2023;

PRESO ATTO della deliberazione di Giunta Comunale n. 52 del 25.05.2023 relativa all’approvazione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023-2025 unitamente al Piano della Performance 2023;

AL termine della riunione le parti sottoscriveranno l’allegata pre-intesa C.C.D.I. parte giuridica 2023/2025 (Allegato A) e parte economica 2023 (Allegato B) del personale del Comune di Chieve.

ALLEGATO A

DISPOSIZIONI PRELIMINARI

Alla contrattazione aziendale viene attribuita la funzione di negoziare, con le modalità ed entro i limiti previsti dai CCNL vigenti, dal D. Lgs 165/2001 e successive modificazioni e dal D. Lgs. 150/2009.

Gli accordi aziendali, in attuazione della funzione negoziale di cui sopra, sono stipulati dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.) e dalle corrispondenti strutture Sindacali Territorialmente competenti firmatarie del CCNL 16 NOVEMBRE 2022.

I Contratti Collettivi Decentrati Integrativi:

- a) non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai Contratti Collettivi Nazionali anche riguardo gli oneri economici non previsti. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate;
- b) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dal CCNL;
- c) le materie oggetto di contrattazione non possono essere trattate dal contratto integrativo in termini diversi e più ampi di quelli stabiliti dal CCNL.
- d) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dalla norma (art. 65 D. Lgs 165/2001 modificato dal D. Lgs 150/2009 disposizioni relative alla ripartizione delle materie tra contratto e legge e art. 40 comm1 e 3-bis che del D. Lgs n. 165/2001, come novellato dall'articolo 54 del D. Lgs. n. 150/2009 – **diretta applicazione**);
- e) non possono avere contenuti difformi alle disposizioni normative (art. 3 bis D. Lgs 165/2001 introdotto dal D. Lgs. 150/2009);

Nelle materie oggetto di contrattazione integrativa, il datore di lavoro ha l'obbligo di contrattare secondo correttezza e buona fede. L'obbligo a contrarre sussiste nelle materie che attengono al trattamento economico del personale, riservate alla contrattazione dall'art.2, comma 3, del D. Lgs.165/2001 così come modificato dal D. Lgs. 150/2009.

La procedura per la stipula si articola nei seguenti passaggi fondamentali:

1. Contrattazione decentrata finalizzata alla definizione a cura della delegazione trattante di un'ipotesi di accordo;
2. Trasmissione dell'ipotesi di accordo entro 10 giorni al revisore dei revisori, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria, affinché il revisore effettui il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata con i vincoli di bilancio e verificare la legittimità relativamente al rispetto delle competenze del Contratto Integrativo (art. 40-bis D. Lgs 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D. Lgs. 150/2009).
3. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.
4. Autorizzazione dell'organo di governo (Giunta Comunale) alla sottoscrizione definitiva del contratto.
5. Trasmissione telematica del testo contrattuale all'ARAN e CNEL entro 5 giorni dalla sottoscrizione, con la relazione tecnica ed illustrativa per la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio e successiva pubblicazione sul sito dell'Ente (art. 40-bis D. Lgs 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D. Lgs. 150/2009).

Art. 1 - Costituzione della delegazione trattante

1. La delegazione trattante diparte pubblica, costituita ai sensi dell'art. 7 del CCNL 16.11.2022 e successive modifiche, è così composta:
 - Per la parte datoriale:
Dott.ssa Giovanna Cammara (Presidente)
Sig.ra Anita Savoia (Componente)
 - Per la parte sindacale:
I componenti della rappresentanza sindacale unitaria:
Dott. Simone Carubelli
I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:

Sig. Cesare LEONI – organizzazione Sindacale CGIL – FP;
Sig. Roberto DUSI – organizzazione sindacale FPS – CISL;
Sig.ra Franziska SORSI – organizzazione sindacale FPS – CISL;
Sig. Rosario MICCICHE' – organizzazione sindacale UIL – FP;

Art. 2 - Vigenza e sfera di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) si applica a tutto il personale dipendente del Comune inquadrato nelle Aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori, e Funzionari - Elevate Qualificazioni, del vigente ordinamento professionale CCNL 16.11.2022, con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato) a tempo pieno o parziale.
2. Il presente CCDI ha durata triennale, è valido per tutta la vigenza del CCNL e si applica con effetto immediato e decorre dalla data di stipula. Ovvero dalla data di stipula del CCDI per gli istituti contrattuali previsti.
3. Il presente CCDI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o dalla Legge.
4. A cadenza annuale vengono anche definite nel medesimo accordo integrativo le somme relative alla erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (art.80 CCNL 16.11.2022), secondo la disciplina prevista nel presente CCDI.
5. Con cadenza annuale, e comunque entro 30 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.
6. Nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno indicativamente entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.

Art. 3 - Interpretazione Autentica

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta della parte interessata, inviata alle altre con lettera

raccomandata, e/o mail ordinaria, e/o, posta certificata, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

2. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
3. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato (art. 3 comma 5 CCNL 16.11.2022)
4. I criteri di autoregolamentazione sono vincolanti per le Parti che li sottoscrivono.

TITOLO I - RELAZIONI SINDACALI

Art. 4 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali

1. Premesso che rimane tuttora in vigore l'accordo decentrato di cui all'art. 1 della premessa al CCNL 6/7/95, che fissa i contingenti minimi di personale per garantire i servizi essenziali, ovvero quelli risultanti dal seguente elenco:

Servizi o uffici	Funzioni essenziali	Contingenti di personale, suddivisi per qualifiche e professionalità
Stato civile	Raccoglimento delle registrazioni di nascita e morte. Espletamento delle pratiche amministrative relative al rilascio delle autorizzazioni al trasporto e dei permessi di seppellimento.	Professionalità: Nel caso in cui lo sciopero dovesse essere indetto in giorno immediatamente antecedente o successivo ad altra giornata di chiusura del servizio, sarà assicurata da n.1 addetto, a rotazione, limitatamente alla durata dello sciopero, dandone tempestiva informazione all'utenza.
Elettorale	Attività indispensabili per consentire le attività prescritte dalle scadenze di legge nel periodo compreso tra la data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi e la consegna dei plichi agli uffici competenti.	Professionalità: Nel caso in cui lo sciopero dovesse essere indetto in giorno immediatamente antecedente o successivo ad altra giornata di chiusura del servizio, sarà assicurata da n.1 addetto, a rotazione, limitatamente alla durata dello sciopero, dandone tempestiva informazione all'utenza.
Cimiteriale	Trasporto, ricevimento e inumazione delle salme.	Limitatamente all'eventuale e previsto ricevimento e inumazione di salme. Il servizio sarà assicurato dalla ditta esterna.
Polizia Locale	Servizio di polizia locale.	Limitatamente al servizio di pronto intervento in caso di neve, per i servizi di protezione civile e calamità naturale. Il servizio verrà assicurato dagli agenti di Polizia Locale in servizio presso l'ente.
Rete stradale	Interventi urgenti ed indifferibili alla rete stradale.	Limitatamente al tempo necessario per il ripristino urgente della rete fognaria, stradale e acquedotto, il servizio sarà assicurato dall'Ufficio Tecnico.

Le procedure d'attivazione sono regolamentate come segue:

- a) i responsabili degli uffici e dei servizi, in qualità di datori di lavoro, in occasione d'ogni sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione ove possibile;
 - b) i nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS. entro il 5° giorno precedente lo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile;
 - c) durante lo sciopero i responsabili degli uffici e dei servizi dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione;
 - d) le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero ne daranno comunicazione con preavviso di almeno 10 giorni all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro;
 - e) in caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto dovranno darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione e al personale.
2. Nelle occasioni di sciopero l'Ente si impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza mediante avviso all'Albo Pretorio e/o stampa locale secondo quanto previsto dalla legge n. 146/1990.
 3. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme della premessa del CCNL 6/7/95 e alla legge 146/90.

Art. 5 - Diritti e libertà sindacali

1. Per quanto riguarda i permessi sindacali, si prevede quanto segue:
 - a. i permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante all'OO.SS. d'appartenenza e alla RSU secondo le modalità previste dal CCNL del 7 agosto 1998 e s.m.i. oltre che dalle altre norme vigenti in materia;
 - b. in applicazione dell'art. 30 della legge 300/1970 sono inoltre previsti, oltre il monte ore di cui sopra, permessi per le riunioni d'organismi direttivi statutari nazionali, regionali e provinciali secondo la disciplina di cui all'art. 11 del citato CCNL quadro. L'Amministrazione comunica con separato conteggio i permessi fruiti a tale titolo;
 - c. le convocazioni dell'Amministrazione per partecipazione a trattative, confronti, e consultazioni, rientrano nel monte ore spettante alle OO.SS., fatto salvo si svolgano fuori orario di lavoro;
 - d. oltre il monte ore di cui sopra le OO.SS. possono richiedere, per i loro dirigenti sindacali, in applicazione dell'art. 12 del già citato CCNL quadro, permessi non retribuiti per partecipazione a congressi o convegni di natura sindacale. Al fine di semplificare le procedure, per il rispetto dei termini di copertura previdenziale, l'Amministrazione non opererà trattenute nei confronti del dipendente ma provvederà a richiedere le somme corrispondenti, al lordo di tutti gli emolumenti, all'O.S. che ha presentato la richiesta del permesso.
2. Per quanto concerne le assemblee, si concorda che:
 - a. nel rispetto del limite massimo consentito, la RSU e le OO.SS. firmatarie del presente contratto collettivo decentrato possono indire assemblee del personale comunicando all'Amministrazione, di norma almeno tre giorni prima, la data, il luogo e l'orario dell'assemblea che potrà interessare la generalità dei dipendenti, singoli servizi o dipendenti appartenenti a singole aree o profili professionali, o aderenti a una O.S.

firmataria del contratto; di norma le assemblee si svolgeranno in orario diverso da quello d'apertura al pubblico;

- b. l'Amministrazione fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione;
- c. in caso d'assemblea l'Amministrazione individuerà, di concerto con le OO.SS., i contingenti minimi di personale che non potrà parteciparvi se non in disponibilità/reperibilità;
- d. il personale operante fuori della sede presso cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento di sede e alla partecipazione all'assemblea stessa;
- e. il personale partecipante alle assemblee è considerato in servizio ordinario, il prolungamento d'orario d'assemblea oltre il proprio orario di lavoro non sarà considerato dall'Ente.

Art. 6 - Diritti e agibilità sindacali

1. Il Diritto a disporre di uno spazio appositamente dedicato alle pubblicazioni di informazione ai dipendenti, secondo le modalità previste dal CCNL quadro del 7.8.1998 è esteso alla R.S.U.
2. Rimangono in vigore gli accordi precedenti, se di miglior favore, in materia di bacheche, sedi, referendum, compatibili con le norme vigenti.
3. Per le agibilità operative delle OO.SS. firmatarie del presente contratto e per le R.S.U, le Parti concordano di individuare sul posto di lavoro, se presenti, punti di collegamento telematico e di mail, in ricezione, dove i soggetti sindacali possono ritirare le comunicazioni a loro dirette. In alternativa, l'ente può avvalersi di una bacheca informatica.
4. Per le parti non disciplinate dal presente CDI, in tema di libertà ed agibilità sindacali, si applica il CCNL quadro del 7.8.1998 e le norme non disapplicate dal CCNL.
5. Ai sensi della Legge n. 537/1993 art. 3, comma 32, ai dipendenti si applica la Legge n. 300/1970, e ss.mm.

Art. 7 - Partecipazione dei lavoratori

1. Al fine di garantire al massimo la partecipazione dei lavoratori, l'Amministrazione attiverà, senza ulteriore informazione sindacale, tutti quegli strumenti atti alla circolazione dell'informazione oppure la raccolta di questionari anonimi di tipo percettivo sui servizi erogati.
2. Le R.S.U ed OO.SS. possono formulare proposte relativamente alle strategie e alle eventuali modifiche organizzative e gestionali e, nello specifico, in relazione alle seguenti materie:
 - I. Innovazioni organizzative nel lavoro;
 - II. Ambiente, igiene e sicurezza del lavoro;
 - III. Promozione delle pari opportunità;
 - IV. Qualità dei servizi erogati;
 - V. Tutela e valorizzazione del personale diversamente abile.
3. A tal fine il confronto fra le parti deve attuarsi entro 15 giorni dalla ricezione delle proposte sindacali da parte dell'Amministrazione, senza alcun vincolo di recepimento per l'Amministrazione.

TITOLO II - LAVORO STRAORDINARIO

Art. 8 - Lavoro Straordinario

1. Ai fini dell'applicazione del lavoro straordinario si rimanda agli art. 14 del CCNL 1.4.1999, 38 e 39 del CCNL 14.9.2000 e art. 40 del CCNL 22.1.2004.
2. Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, l'Amministrazione procederà ad erogare, se dovuta, ai dipendenti che recuperano ore di lavoro straordinario la maggiorazione oraria corrispondente alla prestazione straordinaria effettuata nel limite del monte ore annuo della banca delle ore di cui al successivo articolo 9.
3. Viene confermato lo stanziamento per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario previsto nel 2022. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sui fondi relativi al lavoro straordinario, verranno utilizzati per impinguare il fondo di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022.
4. Le risorse di cui al comma precedente, possono essere incrementate con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, ed in particolare di quelle elettorali, nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali. Tali risorse sono a carico dell'Ente e se non utilizzate non costituiscono economie del fondo e pertanto non possono essere utilizzate per impinguare il fondo di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022.
5. Per quanto non previsto dai contratti nazionali si applica l'art 5 del D. lgs 66/2003 e successive modificazioni.

Art. 9 - Banca delle ore

1. Si istituisce nell'ente la Banca delle Ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
Nel conto delle ore confluiscono, su richiesta esclusiva del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel limite complessivo annuo stabilito a livello aziendale, da utilizzarsi entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione, fatta salva l'esigenza di servizio che proroga il termine. Scaduto tale termine si provvederà d'ufficio all'azzeramento di tutte le ore non recuperate entro il termine predetto. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario confluite nella banca delle ore vengono pagate nel trimestre successivo alla prestazione lavorativa.
2. Il limite individuale di autorizzazione al lavoro straordinario è fissato aziendalmente.
Il dipendente è tenuto a comunicare, contestualmente alla richiesta di autorizzazione, al proprio Responsabile, le prestazioni di lavoro straordinario di cui richiede il pagamento ovvero che intende usufruire con riposo compensativo. Qualora il dipendente preferisca usufruire di un corrispondente periodo di riposo compensativo, le risorse non spese nell'anno A e accantonate nell'anno B, rappresentano una "economia" e tornano nella piena disponibilità dell'ente per i diversi fini istituzionali previsti in bilancio.
3. Le stesse risorse non vanno ad incrementare le disponibilità del fondo per il lavoro straordinario e nemmeno quelle derivanti dalla disciplina dell'art. 79 del CCNL 16.11.2022;
4. Le ore di lavoro straordinario di cui si richiede il recupero non potranno in alcun modo essere successivamente richieste in pagamento. Tale annotazione dovrà essere riportata nel prospetto riassuntivo mensile. A livello di Ente possono essere realizzati a richiesta delle OO.SS. incontri fra le parti finalizzati al

monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione. Tali incontri dovranno essere convocati, di norma, entro 15 giorni dalla richiesta.

5. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati.
6. Con cadenza mensile verrà elaborato per i lavoratori il prospetto relativo alle ore accantonate nella Banca delle Ore, di quelle recuperate e di quelle portate in pagamento.

TITOLO III - UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

Art. 10 - Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate)

1. Le Parti concordano:
 - a. che la quantificazione delle risorse decentrate non costituisce oggetto della contrattazione decentrata, ma è disposta in via unilaterale ed esclusiva dall'Amministrazione nel rispetto del CCNL e che altresì le risorse finanziarie variabili, possono essere integrate dall'Ente, previa valutazione della sussistenza dei requisiti e dell'entità delle risorse necessarie per sostenere il maggiore onere finanziario ed individuazione della relativa copertura nell'ambito della capacità di bilancio e nel rispetto delle norme di contenimento della spesa del personale;
 - b. che le risorse finanziarie vengano distribuite nel rispetto nel principio della differenziazione delle valutazioni in base al merito;
 - c. che la ripartizione delle risorse finanziarie rispettino il principio della corrispettività, pertanto, non si possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese. (art. 7 D. Lgs. 165/2001 come innovato dall'art. 57, comma 1, lett. b del D. Lgs 150/2009;

Art. 11 - Indennità condizioni di lavoro

1. L'indennità di condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018 come integrata dall'art. 84 bis CCNL 16.11.2022, è corrisposta al personale che svolge attività:
 - a. disagiate;
 - b. esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c. implicanti il maneggio di valori.
2. Viene definita **attività disagiata** una particolare articolazione di orario in momenti giornalieri non usuali e differenziati e/o con pause diverse, rispetto al normale orario del servizio di appartenenza. Non sussiste tale condizione se l'orario è determinato su richiesta del dipendente. L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento della particolare articolazione oraria entro i seguenti valori:
 - **€ 1,55 al giorno (per un massimo di 232 gg ipotizzati)**
3. Vengono definite **attività esposte a rischio** e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, solamente le attività riportate dalle condizioni di rischio indicate nel Piano di Valutazione dei Rischi, ai sensi della Legge 81/08 recante attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e

della sicurezza nei luoghi di lavoro e s.m.i. Possono darvi titolo le attività che comportano una esposizione diretta e continua:

- a. Con sostanze chimiche e biologiche;
- b. Con catrame – bitume – oli e loro derivati;
- c. Lavori di Necrofori fossori e necrofori esumatori;
- d. Attività svolte prevalentemente in particolari e pesanti e insalubri condizioni ambientali.

L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento della particolare articolazione oraria entro i seguenti valori:

- **€ 1,55 al giorno (per un massimo di 232 gg ipotizzati)**

4. Al personale addetto in via continuativa a servizi che comportino **maneggio di valori di denaro contante**, dai quali possano derivare rilevanti danni patrimoniali. L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento della particolare articolazione oraria entro i seguenti valori:

- **€ 1,55 al giorno (per un massimo di 232 gg ipotizzati)**

5. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento motivato e con la verifica della previsione delle risorse economiche nel fondo di produttività. Il provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi.
6. Nel caso di svolgimento in contemporanea nella stessa giornata delle attività così come previste ai commi 2, 3 e 4 è possibile cumulare i 3 valori sopra riportati.
7. L'indennità giornaliera maturata viene erogata, sempre a consuntivo e su attestazione dell'E.Q.

Art. 12 - 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 secondo le modalità previste da ciascun Ente, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, sulla base delle fattispecie e dei criteri di seguito riportati. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati nelle aree operatori, operatori esperti, istruttori, funzionari ed EQ (non titolari di incarichi di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti). A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono rientrare in questa fattispecie:
 - a. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D. Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
 - b. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
 - c. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi;
 - d. specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;

- e. specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
 - f. specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
 - g. specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto;
 - h. specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
 - i. specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - j. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
 - k. specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;
 - l. specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016;
 - m. specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020.
- 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) L'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità viene stabilito annualmente in sede di contrattazione decentrata parte economica e verrà ripartito con provvedimento del Responsabile del servizio.
2. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato, con una maggiorazione del 20% e un compenso massimo di € 3.000,00 o € 3.500,00 a seconda della classificazione.
3. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).
4. Qualora dall'applicazione delle misure di cui agli articoli precedenti dovesse risultare una somma superiore all'importo stanziato si dovrà procedere a riproporzionare le indennità.

Art. 13 – Indennità di servizio esterno Polizia Locale

1. Ai sensi dell'art. 100 del CCNL 16.11.2022 al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera, per almeno 4 ore, in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera. Tale indennità è graduata sulla base delle seguenti attività di vigilanza svolte:
 - Attività di pattugliamento € **1,00 al giorno (per un massimo di 300 gg ipotizzati)**
2. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento del E.Q. sentito il Segretario Comunale e con la verifica della previsione delle risorse economiche nel fondo di produttività. Il provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi, alla Rsu e alle OO.SS.
3. L'indennità giornaliera maturata viene erogata, sempre a consuntivo e su attestazione mensilmente protocollata dall'E.Q.
4. Le stesse risorse non erogate vanno ad incrementare il monte premi correlati alla performance individuale;

Art. 14 - Criteri generali dei sistemi di valutazione della performance

1. Il sistema di valutazione per l'incentivazione della performance e per la determinazione delle retribuzioni di Posizione e di Risultato da corrispondere ai dipendenti incaricati della Responsabilità di Elevata Qualificazione è adottato dalla Giunta Comunale.
2. Al fine di rendere tale Sistema accessibile agli stessi destinatari della valutazione è previsto che:
 - a. Siano organizzate sessioni formative ed esplicative sul sistema di valutazione, destinate ai titolari di E.Q. ed a tutto il personale dipendente, con contestuale verifica dell'apprendimento degli strumenti e delle metodologie;
 - b. Siano organizzate sessioni di verifica sul funzionamento del sistema di valutazione sia sotto il profilo metodologico, sia sotto il profilo gestionale;
 - c. il sistema della performance del personale si basa sull'attuazione degli obiettivi tratti dal Piano della Performance inserito all'interno del P.I.A.O. e dal D.U.P. assegnati al centro di responsabilità o servizio;
 - d. la Giunta definisca il Piano della Performance annuale di norma entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio preventivo;
 - e. le schede di valutazione di ogni singolo dipendente devono essere consegnate personalmente dal valutatore al valutato, sia in fase preventiva che a consuntivo. L'Elevata Qualificazione comunica formalmente e tempestivamente al personale gli obiettivi e la correlativa ponderazione, a seguito dell'approvazione del Piano delle Performance, unitamente alla scheda di valutazione con la pesatura degli item comportamentali. Il dipendente sottoscrive l'avvenuta consegna della scheda di valutazione da parte della E.Q.
 - f. la valutazione intermedia si esprime con un giudizio non numerico;
 - g. la valutazione della prestazione individuale verrà svolta dalla E.Q. a cui è assegnato il personale;
 - h. ogni dipendente sarà portato a conoscenza delle valutazioni che lo interessano individualmente e di quelle relative al grado di raggiungimento dell'obiettivo complessivo in modo chiaro e completo e avrà diritto di aver copia del documento. La presa visione sarà certificata mediante sottoscrizione;
 - i. per ogni valutazione sarà ammesso ricorso con contraddittorio da parte dei soggetti interessati.

Art. 15 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato per le Elevate Qualificazioni

1. La valutazione del risultato sarà a cura del NV. L'insieme delle risorse riservate all'indennità di risultato deve corrispondere ad una quota non inferiore al 15% dell'ammontare complessivo delle risorse destinate alla remunerazione delle indennità di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti.
2. Tale valore verrà definito annualmente sulla base della complessità e della strategicità degli obiettivi assegnati alle E. Q. nel (con/mediante/attraverso il) PIAO - sottosezione 2.2 Performance - e pesati dal Nucleo/Organismo di Valutazione i termini assoluti, nel limite della disponibilità del Fondo EQ.

Art. 16 - Premi correlati alla performance organizzativa

1. La performance organizzativa, di cui all'art. 8 del D.lgs 150/2009, è correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'ente ad un gruppo o a una struttura, con la individuazione di uno specifico finanziamento definito o in sede di indirizzo da parte della Giunta Comunale nel caso delle risorse variabili ai sensi dell'art. 79 comma 2 CCNL 16.11.2022 o in sede di contrattazione integrativa nel caso di altre risorse.
2. Le percentuali di coinvolgimento dei dipendenti, stabilite nella scheda dell'obiettivo contenuta all'interno del Piano Performance all'interno del P.I.A.O., definirà la quota spettante al singolo dipendente. La percentuale potrà essere rivista a consuntivo sullo stato di attuazione dello stesso. La distribuzione della performance organizzativa è subordinata al superamento dell'obiettivo a cui le risorse sono collegate. Il premio verrà erogata solo se l'obiettivo sarà raggiunto in sede di Relazione della Performance almeno, secondo i parametri relativi al Sistema di Valutazione e Misurazione delle Performance adottato dal Comune di Chieve.
3. Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto due o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto.

Art. 17 - Premi correlati alla performance individuale

1. La performance individuale, di cui all'art. 9 del D.lgs 150/2009, è determinata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte del competente dirigente o EQ, utilizzando la scheda individuale contenuta nella Metodologia di Valutazione. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.
2. La performance individuale verrà erogata solo se la valutazione risulterà superiore a **50%**.
3. Tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 9 mesi di durata contrattuale e almeno 6 mesi di presenza in corso dell'anno solare, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la performance individuale.
4. Il personale assente dal servizio per periodi continuativi superiori ai 6 mesi non partecipa alla distribuzione della performance individuale, fatto salvo l'applicazione della legislazione vigente.
5. Al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di performance individuale è corrisposta in misura proporzionale in relazione al part-time.

6. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, con almeno 4 mesi di presenza in corso dell'anno solare, l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.
7. Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno solare ha ricevuto due o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto. In caso di procedimento disciplinare sospeso perché vi è un procedimento penale in corso, la valutazione della performance individuale risulta sospesa fino alla conclusione del procedimento disciplinare.
8. Al fine di definire la quota spettante viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, esclusi i titolari di E.Q., considerando proporzionalmente alla durata eventuali prestazioni part-time o assunzione o cessazione in corso d'anno, come previsto nei commi precedenti.
9. Il budget destinato annualmente alla performance individuale, viene suddiviso per il numero di dipendenti dell'Ente di cui al comma precedente, individuando un budget pro-capite.
10. Ai sensi dell'art. 81 del CCNL 16.11.2022 la quota individuata per l'attribuzione della maggiorazione del premio individuale è pari al 30% Il numero di dipendenti cui tale maggiorazione deve essere assegnata è pari a n. 1 tra il personale (quota) partecipante al premio della performance individuale.

In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni la maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita secondo i seguenti criteri:

- a) non aver percepito la maggiorazione del premio l'anno precedente.
- b) superiore valutazione media del triennio.
- c) maggiore anzianità di servizio nell'ente.

Art. 18 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge

1. Le Parti concordano che gli incentivi previsti dalle norme di Legge, sono attribuiti sulla base dei criteri e delle modalità stabilite in apposito accordo definito in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa e sulla base dei Regolamenti Comunali in materia di compensi previsti dalla Legge.
La corresponsione delle risorse di cui trattasi, possono avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi (art. 2, comma 3 del D.Lgs 165/01), e perciò stesso le predette risorse debbono essere previste nella costituzione del fondo ai sensi dell'art. 79, comma 2 lettera a) del CCNL del 16 novembre 2022.
2. Nel caso in cui i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge attribuiti a titolari di E.Q., ivi compresi i compensi per la incentivazione delle funzioni tecniche, superino, su base annua, l'ammontare di euro 16.000,00, la retribuzione di risultato ai destinatari di incarichi di posizione organizzativa è ridotta del 5%, e nel caso di compensi superiori a euro 20.000,00 annui è ridotta del 10%.
3. Tali risparmi vanno utilizzati per aumentare le somme destinate alla retribuzione di risultato degli altri titolari di posizione organizzativa.

Art. 19 - La valutazione ai fini della Progressione Economica

1. Sulla base delle risorse aggiuntive stanziare per le progressioni economiche, in sede di contrattazione per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse di cui all'art. 79, comma 1, del CCNL-2022, vengono avviate le procedure previste dall'art. 14 del medesimo CCNL, finalizzate a compensare i "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio, come riportati nella Tabella

“A” del CCNL-2022 e, per il personale delle *Sezioni speciali*, quanto previsto rispettivamente negli articoli 92, 96, 102 e 106 CCNL-2022;

2. Il costo complessivo può subire delle variazioni in aumento, per l'Area Istruttori e Area Funzionari e EQ, qualora sia interessato personale delle Sezioni speciali, *ex* articoli 92, 96, 102 e 106 CCNL-2022.
3. L'attribuzione dei “*differenziali stipendiali*”, che si configura come progressione economica all'interno dell'area, ai sensi dell'art. 52, comma 1-*bis*, del d.lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente;
4. Possono partecipare alla procedura selettiva annuale i lavoratori che negli ultimi **tre** anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;
5. Solo esclusi dalla procedura i dipendenti che negli ultimi due anni, siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; in caso vi sia un procedimento disciplinare pendente il dipendente viene ammesso con riserva e l'eventuale progressione sospesa fino alla conclusione del procedimento;
6. Il numero di “*differenziali stipendiali*” attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa, in coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità nel fondo risorse decentrate;
7. La progressione economica viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto;
8. L'esito della procedura selettiva, svolta dal Segretario Comunale, ha vigenza per il solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica;
9. Le graduatorie vengono predisposte sulla base dei criteri di cui la Tabella “1” riportata di seguito e approvata con determinazione del Responsabile del Servizio;
10. Le singole graduatorie vengono portate a conoscenza dei dipendenti interessati da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo sette giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare al Segretario Comunale, entro detto termine (7 gg). Trascorso tale periodo, il Segretario Comunale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva;
11. Le stesse risorse non erogate vanno ad incrementare il monte premi correlati alla performance individuale;

Tabella “1” – CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE GRADUATORIE PER PROGRESSIONE ALL'INTERNO DELLE AREE

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

CRITERIO Lettera d)	PUNTEGGIO MASSIMO	SPECIFICHE
VALUTAZIONE: Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite precedenti a quelle dell'anno di progressione o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità	70	da rapportarsi alla valutazione max di punti 100 MAX 70 punti

ESPERIENZA PROFESSIONALE Esperienza professionale maturata nella medesima categoria/Area od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione pubblica	20	Un punto all'anno , per massimo venti anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella categoria o area di inquadramento. Per le eventuali frazioni si calcola 0,25 punti ogni 3 mesi effettuati MAX 20 punti
FORMAZIONE: capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi (certificati).	10	- Certificazioni competenza lingua straniera / informatica: 2 punti per ogni certificazione. - Partecipazione a corsi e percorsi di formazione 1 punto per ogni attestato, svolto nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure. Si valutano solamente i corsi di formazione della durata superiore a quattro ore, sino a un massimo di 10 corsi nel triennio. - Abilitazioni professionali 5 punti per ogni certificazione. MAX 10 punti
PUNTEGGIO AGGIUNTIVO anche sfiorando il punteggio massimo previsto dalla scheda (punti 100) per personale che non ha conseguito progressioni economiche da più di sei anni	3	Sette anni di NON progressione: 1 punto; Otto anni di NON progressione: 2 punti; Nove o più anni: 3 punti (si calcola dall'anno successivo della progressione es: ultima PEO 1.1.2015 – PEO 1.1.2023 anni 7)

Media valutazione	Max 70 punti	
Esperienza professionale	Max 20 punti	
Capacità culturali e professionali	Max 10 punti	
Punteggio aggiuntivo	Max 3 punti	
TOTALE	Max. 103 punti	

CRITERI IN CASO DI PARITÀ DI PUNTEGGIO

Ai sensi dell'art. 14, comma 2, lettere g) e art. 7, comma 4, lettera c), CCNL-2022, le parti concordano che a parità di punteggio, riferito alla graduatoria di ciascuna area e di ciascun settore, sarà data la precedenza al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella posizione di sviluppo d'inquadramento, in caso ancora di parità al più anziano di età.

Art. 20 -Servizio Mensa/Buoni Pasto

1. L'Ente, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, ha istituito il buono pasto, secondo le modalità indicate nell'art. 35 comma 4 del CCNL 16.11.2022.
2. Così come previsto dall'art. 35 c. 10 CCNL 22.11.2022 per l'area ambito scolastico ed educativo è possibile fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di durata pari a trenta minuti (almeno), che sarà essere collocata alla fine di ciascun turno di lavoro. Le suddette situazioni dovranno essere analiticamente e individualmente attestate dal titolare di E.Q. del Servizio competente.
3. In caso di lavoro agile o lavoro da remoto non è prevista l'erogazione del buono pasto.

Art. 21 – Criteri relativi alla Formazione

1. E' destinata annualmente una quota alla formazione del personale, da definire in riferimento alla normativa nazionale.
2. La formazione dovrà nel tempo riguardare il più possibile tutto il personale dipendente e dovrà essere effettuata una programmazione suddivisa per funzioni e obiettivi e finalizzata:
 - a fornire strumenti normativi, comportamentali e tecnici per lo svolgimento della propria attività lavorativa e per un miglioramento della propria professionalità;
 - a favorire i processi di innovazione delle procedure e dell'integrazione tra i servizi;
3. E' considerata formazione l'attività di apprendimento svolta presso l'Ente o presso Agenzie formative purché essa abbia sempre come esito finale un documento che attesti la frequenza al percorso formativo, e, ove concordato, anche una valutazione dell'apprendimento attraverso il superamento di una prova finale.

Art. 22 – Fondo di assistenza e previdenza della Polizia Locale.

1. L'Amministrazione comunale destina, annualmente, le risorse al suddetto scopo finanziate coi proventi dell'Art. 208 Comma 2 Lett. A) del Decreto Legislativo N.285 del 1992, nel rispetto della normativa vigente.
2. La gestione di tali risorse compete agli organismi di cui all'articolo precedente.

Art. 23 – Welfare integrativo

1. Nell'ambito della modalità di utilizzo annuale del fondo, le parti rimandano la destinazione di risorse all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2.
2. L'amministrazione non ha previsto risorse.

TITOLO VI - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ECCEDEXZA DEL PERSONALE

Art. 24 - Eccedenza di Personale

1. Qualora in sede di attuazione dei processi di redistribuzione delle competenze fra i diversi livelli istituzionali, ovvero per effetto di ristrutturazioni od esternalizzazioni, dovessero verificarsi situazioni di eccedenza di personale, l'Amministrazione, prima di attuare le disposizioni previste dall'art. 33 del D. Lgs 165/2001, verificherà tutte le possibilità che consentano di utilizzare detto personale in strutture diverse, anche attraverso mutamento del profilo professionale, tenendo conto della programmazione del fabbisogno di personale ed in quanto compatibile con le esigenze di servizio.

TITOLO VII - PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO

Art. 25 - Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro

1. L'Amministrazione applica quanto previsto dal D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 recante Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, in base alle indicazioni del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente, che l'Amministrazione si impegna a comunicare ai dipendenti.
2. L'Amministrazione provvede ad organizzare, di concerto con il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente, le attività formative in materia di salute e sicurezza.

3. In accordo e con la collaborazione del RLS e R.S.U, vanno 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 o degli impianti.
4. Vanno altresì predisposte opportune iniziative per facilitare le attività di dipendenti disabili e l'applicazione delle norme sull'abbattimento delle barriere architettoniche.

Art. 26 – Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

1. Le parti concordano sull'esigenza di prevenire e contrastare attivamente il fenomeno del mobbing, di incentivare Politiche di Pari Opportunità e di dare piena attuazione a quanto previsto dall'art. 21 della L. 183 del 4/11/2010.
2. Il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing ha sede presso la sede dell'Ente.
3. Tenuto conto della trasversalità delle materie oggetto delle competenze del CUG, al fine di favorire il coinvolgimento di tutti/e i/le dipendenti pubblici, sarà costituito un unico CUG che includa rappresentanze di tutto il personale appartenente all'amministrazione (dirigente e non dirigente).
I rappresentanti dell'Ente sono nominati dal Sindaco.
4. A titolo esemplificativo, il CUG esercita i compiti di seguito seguenti indicati:
 - Propositivi su:
 - predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul Lavoro tra uomini e donne;
 - promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata / lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;
 - temi che rientrino nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;
 - iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;
 - analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere);
 - diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consiglieria di parità del territorio di riferimento;
 - azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;
 - azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza.
 - Consultivi, formulando pareri su:
 - progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza;
 - piani di formazione del personale;
 - orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;
 - criteri di valutazione del personale,

- contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.
 - Di verifica su:
 - risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;
 - esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;
 - esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro mobbing;
 - assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.
5. L'Amministrazione favorisce l'operatività del Comitato e garantisce tutti gli strumenti idonei al suo funzionamento. In particolare valorizza e pubblicizza con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dagli stessi. Il Comitato adotta un regolamento per la disciplina dei propri lavori e sono tenuti a svolgere una relazione annuale sull'attività svolta.
6. I componenti del Comitato possono essere rinnovati nell'incarico: per la loro partecipazione alle riunioni non è previsto alcun compenso.

Art. 27 - Tutela della Privacy

1. Nell'ambito della raccolta e dell'utilizzo dei dati personali relativi alla qualità e quantità delle prestazioni lavorative del personale dipendente l'Ente, le OO.SS. e la RSU si impegnano ad osservare un'adeguata tutela della riservatezza richiamandosi ai principi fissati dalla D.Lgs.n.196/2003 e successive modificazioni e integrazioni e il regolamento Ue 679/2016.

TITOLO VIII - MONITORAGGIO E VERIFICHE

Art. 28- Monitoraggio e verifiche

1. Allo scopo di una costante verifica dell'applicazione del contratto e del raggiungimento dei risultati previsti, le Parti che hanno sottoscritto il presente CCDI si incontreranno annualmente, entro il 30 settembre, su richiesta di una delle parti.

Art. 29 - Norme finali

1. Il presente Contratto Integrativo sostituisce i precedenti contratti decentrati aziendali. Copia del presente CCDI verrà distribuito a ciascun dipendente.

ALLEGATO B

DISPOSIZIONI PRELIMINARI

Come previsto dal Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2023/2025 del personale del Comune di Chieve, la ripartizione delle risorse tra i diversi istituti, ad eccezione delle indennità di comparto e delle progressioni economiche consolidate, viene contrattata annualmente nel rispetto dei limiti del fondo delle risorse decentrate previsti dalla legge.

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Ambito di applicazione

Il presente **CCDI parte economica** si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Chieve 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.

Art. 2

Durata – Revisione

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo parte economica concerne il periodo temporale **01 gennaio 2023 – 31 dicembre 2023** e definisce i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione.

Art. 3

Individuazione delle risorse decentrate anno 2023

Costituzione del fondo risorse decentrate – PRESA D'ATTO

Preso atto che, il fondo delle risorse decentrate per l'anno 2023, ai sensi dell'art. 79 del CCNL 16.11.2022, risulta così costituito:

RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'	
Totale risorse storiche – Unico importo consolidato art. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018	16.274,33
Incrementi stabili	
Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2018 - RIA e assegni ad personam	878,16
Totale incrementi stabili	878,16
Decurtazioni stabili (a detrarre)	
Decurtazione incarichi di Elevata Qualificazione (ex PO)	- 1.000,00
Totale decurtazione per finanziare FONDO EQ	- 1.000,00
Totale risorse stabili SOGGETTE al limite	16.152,49
Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite	
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	515,19
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 - Incremento 83,20 a valere dal 2019	665,60
Art. 79 c. 1 lett. b) e d) CCNL 2022 – Incremento 84,50 a valere dal 2021 e Rivalutazione delle PEO	591,50
Art. 79 c.1 lett. d) CCNL 2022 – Rivalutazione delle PEO	419,90
Totale incrementi stabili NON soggetti al limite	2.192,19
TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'	18.344,68

RISORSE VARIABILI	
Risorse variabili sottoposte al limite	
Art. 79 c. 2 CCNL 2022 - integrazione 1,2%	1.212,00
Art. 79 c. 2 lett. c) CCNL 2022- Risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, (anche potenziamento controllo Codice Strada)	4.638,00
Totale risorse variabili SOGGETTE al limite	5.850,00
Risorse variabili NON soggette al limite	
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE Art. 113 D.Lgs. 50/2016	1.161,24
Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 – Incremento € 84,50 per dipendente, a valere dal 2021 RECUPERO UNA TANTUM 2021 e 2022	1.183,00
Art. 79 c. 3 CCNL 2022 – Incremento 0,22 MONTE SALARI 2018 - Incremento da ripartire in maniera proporzionale tra PO e “fondo” sulla base degli importi relativi all’anno 2021. RIFERITO ALL'ANNO 2023	376,76
Art. 79 c. 3 CCNL 2022 – Incremento 0,22 MONTE SALARI 2018 - Incremento da ripartire in maniera proporzionale tra PO e “fondo” sulla base degli importi relativi all’anno 2021. RECUPERO UNA TANTUM 2022	376,76
Art. 8 c.3 D.L. 13/2023 – Incremento per soggetti attuatori e gestori di Fondi PNRR	813,72
Totale risorse variabili NON soggette al limite	3.911,48
TOTALE RISORSE VARIABILI	9.761,48

DECURTAZIONI SULLE RISORSE VARIABILI	
Decurtazione parte variabili per rispetto limite 2016	3.753,16
Totale decurtazioni parte variabile	- 3.753,16

CONTROLLO LIMITE FONDO EX ART. 23, COMMA 2, D. LGS. N. 75/2017

	ANNO 2016	ANNO 2023
Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite	22.124,33	18.249,33
Indennità di Posizione e Risultato EQ anno corrente COMPRESO quota integrazione PO finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota art. 33 del DL 34/2019 e Quota art. 79 c.3 CCNL 16.11.2022	0,00	3.972,54
Fondo Straordinario 2016	1.202,80	1.202,80
Quota di incremento valore medio procapite del trattamento accessorio rispetto al 2018 - Art. 33 c. 2 DL 34/2019- aumento virtuale limite 2016	0,00	
TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017 COMPRESO Quota integrazione EQ finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota art. 33 del DL 34/2019 e Quota art. 79 c.3 CCNL 16.11.2022	23.327,13	23.424,67
Quota integrazione EQ finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota art. 79 c.3 CCNL 16.11.2022		97,54
RISPETTO DEL LIMITE TRATTAMENTO ACCESSORIO COMPRESO Quota integrazione EQ finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota art. 33 del DL 34/2019 e Quota art. 79 c.3 CCNL 16.11.2022		OK

In relazione al comma 1, dell'art. 40-bis del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 55 del D. Lgs. n. 150/2009 e a l'art. 79 del CCNL 16/11/2022, le parti prendono atto che:

- l'Ente, ha rispettato i vincoli di finanza pubblica per l'anno 2022;
- il bilancio di previsione 2023 presenta il rispetto del pareggio di bilancio (Legge di stabilità 2019);
- l'Ente, ha rispettato, negli anni 2022 e precedenti, le vigenti disposizioni legislative in materia di contenimento della spesa di personale:
- sulla base delle previsioni di bilancio e relativi stanziamenti tale rispetto sarà confermato anche nel corrente anno (art. 1 c. 557 L. 296/06 come modificato dall'art. 3 – comma 5/bis – della legge n. 114 dell'11.08.2014 di conversione del D.L. 90/2014);
- sulla base della tabella di riscontro dei parametri di deficitarietà strutturale redatta ai sensi del DM interno del 18.02.2013, risulta non deficitario.

Richiamati preliminarmente i vigenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, nonché i precedenti Contratti Collettivi Decentrati Integrativi intervenuti nel tempo nell'Ente.

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

Art. 4

Criteria per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

Il fondo per le risorse decentrate 2023 è stato determinato nell'importo complessivo al netto delle riduzioni di **€24.353,00**

Ai sensi dell'art. 68 del CCNL 21 maggio 2018 sono destinate ai seguenti utilizzi e quindi:

- progressioni economiche storiche nella categoria per un importo pari a € 10.797,65
- indennità di comparto per un importo pari a € 3.362,08
- Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 - FUNZIONI TECNICHE per un importo pari a € 1.161,24 (dato variabile a seguito di possibili ulteriori stanziamenti)
- condizioni di lavoro € 720,00
- specifiche responsabilità (compiti legati alle qualifiche di ufficiale di stato civile e anagrafe) € 391,00
- servizio esterno Polizia Locale € 300,00
- progressione economica (differenziale massimo per n. 1 dipendente) € 750,00
- premi collegati alla performance organizzativa per un importo pari a € 1.250,00
- premi collegati alla performance individuale € 5.621,03

Le parti accordano che gli eventuali risparmi nell'applicazione degli istituti stabili previsti dal vigente contratto andranno ad implementare la performance individuale;

Art. 5

Attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance Individuale

Le risorse destinate ad incentivare la performance collettiva ed individuale sono ricondotte agli obiettivi/processi di performance come previsto dal sistema di Valutazione della Performance approvato con delibera GC n. 50 del 25.05.2023.

Le parti, inoltre, prendono atto che, oltre al fondo per l'anno 2023, è finanziato l'incarico di Elevata Qualificazione (ex P.O.) pari ad € 3.972,54

Art. 6

Produttività e miglioramento dei servizi – Performance individuale

E' proposito dell'Amministrazione destinare tali risorse al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità finalizzati ad un accrescimento di benefici per la collettività come risultanti da Piano Performance.

Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 81 CCNL 16.11.2022.

La quota massima del personale valutato a cui la maggiorazione può essere attribuita è pari a n. 1 dipendente. In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni la maggiorazione è attribuita secondo i seguenti criteri:

- a) non aver percepito la maggiorazione del premio l'anno precedente.
- b) superiore valutazione media del triennio.
- c) maggiore anzianità di servizio nell'ente.

Art. 7

Progressioni economiche

1. A norma dell'art. 14 CCNL 16/11/2022, la progressione economica all'interno delle aree (c.d. "orizzontale") si realizza nel limite delle risorse disponibili della parte stabile del fondo che a ciò sono destinate in sede di contrattazione decentrata integrativa.

Nell'anno 2023 si prevede n. 1 progressione economica all'interno dell'Area degli Istruttori.

Art. 8

Indennità condizioni di lavoro

(art. 84-bis, CCNL 2022)

L'indennità di condizioni di lavoro, di cui all'art. 84 bis del CCNL 16/11/2022, è corrisposta al personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi e pertanto, pericolose o dannose per la salute, implicanti il maneggio di valori. Per l'anno 2023 si prevede l'attribuzione di n. 1 indennità per attività disagiate e n. 1 indennità per maneggio di valori.

Art. 9

Indennità per specifiche responsabilità

(art. 84 CCNL 2022)

Per il 2023 sono riconfermate le indennità per specifiche responsabilità come segue:

- € 391,00 per dipendenti area istruttori – qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe;

Art. 10

Rinvio

Per quanto non previsto dal presente CCDI parte economica in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti e al contratto collettivo integrativo parte giuridica 2023/2025.

Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi 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.

Quindi le parti si dichiarano disponibili alla firma dell'ipotesi di contratto 2023 così come stilato nella presente ipotesi.

Chieve, 25.07.2023

Letto e sottoscritto

Per la delegazione di parte pubblica

- Presidente: F.TO Dott.ssa Giovanna Cammara
- Componente: F.TO Anita Savoia

Per le Organizzazioni sindacali di categoria rappresentate dai Signori:

- Org. sindacale CGIL – FP: F.TO Sig. Cesare Leoni
- Org. sindacale FPS – CISL: F.TO Sig. Roberto Dusi
- Org. sindacale FPS – CISL: F.TO Sig.ra Franziska Sorsi
- Org. sindacale UIL – FP: F.TO Sig. Rosario Micciché
- Componente RSU: F.TO Simone Carubelli