

**COMUNE DI MELLE
PROV. DI CUNEO**

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PARTE NORMATIVA 2023/2025 ED ECONOMICA ANNO 2023
DEFINITIVO**

L'anno duemilaventitre, il mese di dicembre, il giorno VENTUNO, alle ore 09.00, si è riunita la delegazione trattante, composta come appresso dai rappresentanti di parte pubblica e dai rappresentanti di parte sindacale, ai fini della Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa (CCDI), **parte normativa anni 2023/2025 e parte economica anno 2023.**

Tra:

la delegazione trattante di parte pubblica del Comune di Melle, composta dal Sindaco Giovanni Fina (Responsabile del servizio personale),

e

la Delegazione trattante di parte sindacale

Per le R.S.U.:

Sig.ra FINO Renata

Per la Struttura Territoriale, composte dai rappresentanti delle seguenti sigle:

FP C.G.I.L. – Sig. Luca De Conti

LA DELEGAZIONE TRATTANTE

COMPOSTA come sopra e nelle persone presenti o collegate da remoto in data odierna, autorizzata alla sottoscrizione in via definitiva del presente CCDI con deliberazione della Giunta Comunale n.ro 068 del 18/12/2023;

RILEVATO che l'Organo di Revisione Economico-Finanziaria in data 11/12/2023 ha espresso favorevole;

VISTO il CCNL 16/11/2022;

RILEVATO che ai sensi dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022 si deve procedere alla stipula del **C.C.D.I., parte economica anno 2023 e normativa anni 2023/2025**, nel rispetto delle norme contenute nel D.Lgs 150/2009, del D. Lgs. N. 165/2001 nonché nel rispetto degli artt. 79 e 80 del nuovo CCNL **16/11/2022**;

Richiamata la deliberazione della Giunta Comunale n. 58 del 20/10/2023 recante l'atto di indirizzo in merito all'integrazione della parte variabile del fondo e le direttive per la Delegazione di parte trattante pubblica;

VISTO l'allegato denominato "*Fondo risorse decentrate – anno 2023*" che riporta l'ammontare delle risorse finanziarie, parte stabile e variabile, rappresentanti gli elementi che costituiscono il Fondo approvato con **Determina del Responsabile del Servizio personale n. 022 dell'11/11/2023**;

DEFINISCE E SOTTOSCRIVE

ai sensi dell'art. 8 del CCNL 16/11/2022 il **C.C.D.I.** parte normativa ed economica, come appresso trascritto:

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Campo di applicazione e durata

1



1. Il presente Contratto Decentrato Integrativo, ai sensi dell'art. 1 CCNL 16/11/2022, si applica a tutto il personale dipendente da tutte le amministrazioni del comparto indicate all'art. 4 del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 30/8/2021, non dirigente, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, al personale comandato, distaccato e/o a qualsiasi titolo utilizzato e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione decentrata.
2. Il presente Contratto Decentrato per la parte economica ha validità fino al 31/12/2023 e per la parte normativa ha validità fino al 31/12/2025 e conserva la propria efficacia fino alla stipula del successivo CCDI o di norme che risultino incompatibili con il presente.
3. Sono comunque fatte salve le eventuali modifiche o integrazioni derivanti da specifiche disposizioni del CCNL.
4. Le parti si incontrano annualmente per determinare la ripartizione ed i criteri per la destinazione delle risorse finanziarie quantificate dallo specifico fondo di produttività, nel rispetto dei vincoli previsti dalla legge, dal CCNL e dagli strumenti di programmazione economico – finanziaria dell'Ente.
5. Per quanto non previsto nel presente CCDI, si rinvia al CCNL vigente.

Art. 2

Servizi minimi essenziali

1. L'Ente, nel rispetto dell'esercizio del diritto di sciopero garantito dalle leggi n. 146/90 e n. 83/00 nonché dall'Accordo sulla regolamentazione delle prestazioni minime indispensabili del Comparto Regioni-Autonomie Locali del 19.09.2002, in occasione della proclamazione di sciopero da parte delle OO.SS., individua i dipendenti esonerati dall'effettuazione dello stesso.
2. L'elenco dei dipendenti individuati è comunicato alle OO.SS., alla RSU ed agli stessi entro 5 (cinque) giorni precedenti la data dello sciopero. I dipendenti interessati hanno il diritto di esprimere la volontà di aderire allo sciopero entro il giorno successivo alla ricezione della comunicazione.
3. I servizi pubblici essenziali ed il contingente di personale necessario a garantire gli stessi in occasione di sciopero, nei seguenti Settori/Uffici sono individuati:
 - a) Ufficio Trattamento Economico, limitatamente alla erogazione degli assegni con funzione di sostentamento, alla compilazione ed al controllo dei contributi previdenziali, ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza per legge; **n. 1 unità area Funzionari ed Elevata qualificazione;**
 - b) Ufficio Protezione Civile, limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime previste con le stesse unità utilizzate nei turni festivi-notturni, da presidiare con personale in reperibilità;
 - c) Ufficio di Stato Civile, limitatamente alle dichiarazioni di morte; **n. 1 unità area Funzionari ed Elevata qualificazione;**
 - d) Ufficio Tecnico, per interventi indifferibili **n. 1 unità area Operai esperti.**
4. Gli scioperi comunque dichiarati o in corso di effettuazione, in caso di avvenimenti di particolare gravità o di calamità naturali, sono immediatamente sospesi.

Art. 3

Relazioni Sindacali

Art. 3 CCNL 16/11/2022

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è lo strumento per costruire relazioni stabili tra enti e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.
2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:
 - si attua il contemperamento della missione del servizio pubblico con gli interessi dei lavoratori;
 - si migliora la qualità delle decisioni assunte;
 - si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione;
 - Si attua la garanzia di sicure condizioni di lavoro.
3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:
 - a) partecipazione
 - b) contrattazione, integrativa, anche a livello territoriale.
4. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:
 - informazione
 - confronto
 - organismi paritetici di partecipazione
5. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione dei contratti che obbligano reciprocamente le parti. Le clausole dei contratti integrativi sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche,

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



anche a richiesta di una delle parti, ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs.vo n. 165/2001 e ss.mm.ii. L'eventuale accordo di interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa, sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo.

6. Le clausole del presente titolo sostituiscono integralmente tutte le disposizioni in materia di relazioni sindacali previste nei precedenti contratti, le quali sono pertanto disapplicate.

Art. 4

Informazione

Art. 4 CCNL 16/11/2022

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione dei dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'Ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui al successivo art. 7 comma 2, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali gli artt. 5 e 7 prevedano il confronto o la contrattazione integrativa.
5. Sono, altresì, oggetto di sola informazione, gli atti di organizzazione degli Uffici di cui all'art. 6 del D.Lgs.vo n. 165/2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni del personale ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto all'informativa alla OO.SS.. **L'informativa deve essere resa almeno 5 giorni lavorativi prima della adozione dell'atto;**
6. Sono, inoltre, oggetto di sola informazione, oggetto di informazione semestrale, negli Enti in cui non vi sia l'obbligo della costituzione dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione di cui all'art. 6, i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale, il monitoraggio sull'utilizzo della banca delle ore, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione, i dati sulle assenze del personale, nonché il trasferimento a soggetti terzi di attività dell'Ente in assenza di trasferimento di personale.

Art. 5

Confronto

Art. 5 CCNL 16/11/2022

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo sulle materie rimesse a tale livello di relazione al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui al successivo art. 7, comma 2, di esprimere valutazioni e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi. **L'incontro, se richiesto, deve comunque avvenire non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta.** Il confronto può anche essere chiesto dall'ente. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a 30 giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
3. **Sono oggetto di confronto:**
 - a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
 - b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
 - c) l'individuazione dei profili professionali;
 - d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di P.O.;
 - e) i criteri per la graduazione delle P.O., ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
 - f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs.vo n. 165/2001;
 - g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 15 comma 7 del CCNL 21/05/2018.
 - h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'Amministrazione;
 - i) negli Enti con meno di 300 dipendenti, linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative;
 - l) i criteri generali sulle modalità attuative del lavoro agile e da remoto;
 - m) istituzione del servizio mensa o, in alternativa, attribuzione dei buoni pasto;
 - n) materie individuate ai sensi dell'art. 6 comma 6 (organismo paritetico);
 - o) criteri per l'effettuazione delle procedure art. 13 comma 7 (norme di primo inquadramento);
 - p) andamenti occupazionali;
 - q) linee generali di indirizzo per misure da adottare per la prevenzione delle aggressioni sul lavoro.....
 - r) materie individuate nella Sezione Personale Educativo.



Art. 6

Clausole di raffreddamento e interpretazione autentica

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali e non procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto, le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.
4. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui interpretazione risulta oggettivamente non chiara le parti, entro e non oltre 15 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori, si incontrano per definire consensualmente il significato della controversia, nella qualità di unico organo legittimato alla interpretazione autentica.
5. Gli accordi raggiunti e sottoscritti dalle parti, sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del CCDI.

Art. 7

Contrattazione integrativa: soggetti e materie. Tempi e procedure.

Art. 7 e art. 8 CCNL 16/11/2022

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata dal comma 3.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
 - a) La RSU
 - b) I rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL;
3. I componenti della delegazione trattante di parte pubblica, tra cui è individuato il Presidente, designati dall'organo competente secondo il rispettivo ordinamento.
4. Il contratto integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7 comma 4 del CCNL 16/11/2022;
5. L'Amministrazione provvede a costituire la delegazione datoriale entro 30 giorni dalla stipulazione del CCNL;
6. L'Ente convoca la delegazione sindacale per l'avvio del negoziato, entro 30 giorni dalla presentazione delle piattaforme nel rispetto della tempistica prevista dal comma 4-5 e 6 dello stesso art. 8;
7. Le materie oggetto di contrattazione integrativa sono tutte quelle richiamate nell'art. 7 dello stesso CCNL 16/11/2022.

Art. 8

Salute e sicurezza sui posti di lavoro

D. Lgs.vo n. 81/2008

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa contrattuale e legislativa in materia di salute, igiene e sicurezza sui posti di lavoro, nonché alla prevenzione delle malattie professionali, individuando idonee metodologie per la soluzione di specifiche problematiche con particolare riguardo alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature e della strumentazione tecnica ed informatica degli uffici, agli impianti in dotazione ed alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni particolarmente disagiate e/o rischiose.
2. Risorse finanziarie congrue ed adeguate saranno finalizzate alla realizzazione degli eventuali e necessari interventi coinvolgendo, in applicazione della vigente normativa in materia, il responsabile della sicurezza ed il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.
3. La valutazione dei rischi deve tenere prioritariamente conto di quelli collegati allo stress da lavoro correlato, di quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, nonché di quelli connessi alle differenze di genere.

Art. 9

Diritto di assemblea

art. 10 CCNL 16/11/2022

I lavoratori hanno diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione. Detta disposizione vale anche per i dipendenti che effettuano lavoro agile e lavoro da remoto giusta previsione del CCNQ del 4/12/2017.



TITOLO II
IL TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 10
Risorse finanziarie

1. Il fondo di alimentazione del salario accessorio del personale dipendente è costituito dalle risorse finanziarie indicate nell'allegato "A" e quantificate in € 25.689,42 come risultante dalla determina del Responsabile del Servizio Personale n. 022 dell' 11/11/2023
2. Le risorse finanziarie, sopra richiamate, devono essere erogate, secondo i principi ed i criteri individuati nel presente C.C.D.I.
3. Le risorse "stabili" residue, ammontanti ad € 45,41 già decurtate delle somme destinate per:
 - a) progressioni economiche;
 - b) indennità di comparto;oltre alle risorse variabili corrispondenti ad € 16.705,50 danno un **TOTALE RISORSE pari ad € 16,750,91** che saranno utilizzate per remunerare effettivi e significativi miglioramenti quali – quantitativi delle prestazioni lavorative del personale dipendente correlati ai servizi istituzionali in conformità di quanto stabilito dall'art. 80 del **CCNL 16/11/2022**.
4. Per l'anno 2023 le risorse di cui al comma 3, sono utilizzate per le finalità e secondo le previsioni rispettivamente indicate nel presente contratto.
5. Le somme non utilizzate e non attribuite in sede di liquidazione degli istituti contrattuali incrementano il fondo complessivo destinato alla performance organizzativa ed individuale.

Art. 11
Risorse per compensare la performance organizzativa e individuale
Art. 5 comma 3 lett. b) art. 7 comma 4 lett. b)
CCNL 16/11/2022

1. Le risorse che alimentano i compensi destinati ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi sono quantificate in € 1.472,92, oltre eventuali somme non utilizzate e non attribuite, sono destinate a remunerare la performance individuale.
2. La liquidazione dei relativi compensi dovrà essere selettiva e dovrà risultare strettamente correlata al merito e alle prestazioni individuali effettivamente rese nonché ai risultati raggiunti dalla struttura di appartenenza secondo i risultati accertati dal sistema di misurazione e valutazione nel rispetto delle vigenti disposizioni normative e regolamentari. La valutazione delle prestazioni individuali è effettuata dal Responsabile del settore/area al quale il dipendente è assegnato ed è parametrato al punteggio ad esso assegnato in base ad apposita scheda di valutazione o nel rispetto dei criteri di cui alla metodologia di valutazione della performance adottata dall'ente.
3. I criteri adottati per la valutazione della performance organizzativa e individuale sono stabiliti, dal vigente sistema di misurazione e valutazione adottato dall'Ente. La valutazione, viene effettuata annualmente entro i mesi successivi all'anno di riferimento, viene trasmessa al Responsabile dell'Area Personale e, contestualmente, consegnata dal Responsabile che l'ha redatta, al dipendente che la sottoscrive per ricevuta.
4. La liquidazione dei relativi compensi dovrà essere selettiva e dovrà risultare strettamente correlata al merito e alle prestazioni individuali effettivamente rese nonché ai risultati raggiunti dalla struttura di appartenenza secondo i risultati accertati dal sistema di misurazione e valutazione nel rispetto delle vigenti disposizioni normative e regolamentari.
8. Le percentuali ed i criteri per l'attribuzione dei premi collegati alla performance, sono:
 - **QUOTA PARI AL 100%** sarà destinata a premiare la **performance individuale** secondo le modalità contenute nel vigente sistema di valutazione;Ai fini dell'assegnazione dei premi collegati alla performance individuale, sempre secondo le modalità contenute nel vigente sistema di valutazione o attraverso la scheda di valutazione allegata, non sono considerate assenze dovute a: Malattia (fino a 20 giorni all'anno), infortunio, congedo ordinario e per maternità, terapie salvavita, permessi per donatori di sangue e di midollo osseo, permessi per funzioni elettorali, permessi per lutto, permessi per citazioni a testimoniare, assenze per volontariato DPR 2001, permessi per legge 104, recupero prestazioni lavoro straordinario, permessi sindacali retribuiti, scioperi, congedi per donne vittime della violenza.
Fatto salvo l'utilizzo del regolamento sul vigente sistema di valutazione, nel caso di utilizzo della scheda di valutazione, il calcolo del premio sarà determinato dividendo la somma prevista per il numero complessivo delle valutazioni ottenute dai dipendenti ottenendo così il valore "punto" che, moltiplicato per la valutazione ottenuta, determinerà il premio da assegnare al dipendente.



Art. 12

Differenziazione del premio individuale

Art. 81 CCNL 16/11/2022;

1. Ai dipendenti che conseguano 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, comma 1 del CCNL 16/11/2022, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.
2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1. Nel caso di un solo dipendente la maggiorazione non viene attribuita.

Art. 13

Risorse per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dell'Area Funzionari e dell'elevata Qualificazione

1. Per quanto attiene alla disciplina dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, si rinvia alle vigenti e specifiche disposizioni contrattuali dettate dagli artt. 16, 17, 18, 19 e 20 del CCNL 16/11/2022.
2. Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti i titolari di incarico di E.Q., l'ente destina una quota almeno del 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.

Art. 14

Progressione economica orizzontale ALL'INTERNO DELLE AREE

Artt. 14-92-96-102-106 CCNL 16/11/2022

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree prevista dall'art. 52, comma 1-bis, D. Lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di differenziali stipendiali di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL.

2. Requisiti di partecipazione. Concorrono alla selezione i dipendenti:

- I. con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che negli ultimi 3 anni non hanno beneficiato di alcuna progressione economica, per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;
- II. che non siano stati sottoposti, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione, a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore 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.

3. Ponderazione dei criteri di valutazione

Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100.

4. Si stabilisce inoltre che:

- L'incidenza della valutazione SARA' PARI AL 55% (totale dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione della performance dell'ultimo triennio precedente l'attivazione dell'istituto o, comunque, le ultime 3 valutazioni disponibili);
- Incidenza dell'esperienza professionale SARA' PARI 40%, calcolando 0,5 punti per ogni mese lavorato fino al max 40 punti (per Esperienza professionale si intende quella maturata nel medesimo profilo o in profilo equivalente con o senza

[Handwritten signatures]



soluzione di continuità compresa quella maturata a tempo determinato anche presso altre Amministrazioni nello stesso o equivalente profilo).

-Incidenza competenza acquisita SARA' PARI AL 5% in applicazione dell'art. 55 del CCNL in base ai criteri: titolo di studio superiore rispetto al titolo necessario per l'accesso dall'esterno, corsi di formazione professionalizzanti certificati con attestato di partecipazione, abilitazione professionale e iscrizione ad albi professionali.

-In applicazione della lett. F comma 2, le parti concordano che per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni, la percentuale del punteggio aggiuntivo sarà del 3%.

5. Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina sulle progressioni economiche orizzontali sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16/11/2022.

6. Gli oneri di cui sopra sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.

7. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo.

8. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

9. La valutazione compete al Responsabile d'Area/Settore a cui il dipendente è assegnato, tramite apposita scheda di valutazione prevista nel regolamento performance dell'Ente.

10. A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con la valutazione della performance più elevata. Nel caso di ulteriore parità, al dipendente con maggiore anzianità di servizio. In caso di ulteriore parità, al dipendente con maggiore età anagrafica. Il dipendente interessato, entro 5 giorni dalla ricezione della scheda, può produrre eventuali contestazioni sulla valutazione conseguita, tramite formale e motivato ricorso indirizzato al responsabile che ha effettuato la valutazione e firmato la scheda. Il Responsabile, esaminato il ricorso e le valutazioni in merito prodotte dal dipendente, entro gli ulteriori 5 giorni dalla ricezione del ricorso, esprime un parere definitivo che può anche prevedere soluzioni finalizzate a modificare la valutazione precedentemente assegnata. E' fatta salva la facoltà del dipendente di avvalersi degli eventuali strumenti di tutela previsti dalla vigente normativa in materia.

Per l'anno 2023 non è possibile prevedere l'attribuzione di progressioni economiche orizzontali per indisponibilità della parte stabile del fondo.

Art. 15

Indennità condizioni di lavoro

Art. 84-bis CCNL 16/11/2022

1. Gli enti corrispondono una 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) implicanti il maneggio di valori.

2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 15,00.

3. La misura di cui al comma 1 è definita mediante la presente contrattazione integrativa, per come previsto all'art. 7, comma 4 del CCNL, sulla base dei seguenti criteri:

- a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
- b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.

4. L'effettiva individuazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza del Responsabile di servizio.

5. Le parti convengono di individuare in euro 1,70 l'indennità condizioni di lavoro riferita alla remunerazione di disagio/rischio nel limite massimo di euro 374,00. Si sottolinea che essendo disciplinata come *indennità giornaliera* la stessa dovrà essere commisurata ai soli giorni di effettiva presenza in servizio e di esposizione all'attività.

6. L'indennità "condizioni di lavoro" viene attribuita per un massimo di 220 giorni lavorativi nel corso dell'anno.

7. La liquidazione dell'indennità, essendo legata alla effettiva presenza in servizio, avverrà a consuntivo d'anno e dovrà essere certificata dal Responsabile d'Area con assunzione di conseguente carico di responsabilità .-

A specificazione di quanto previsto nel presente articolo, si conviene:

1) Fattori di disagio:

essendo il **disagio** una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa (di natura spaziale, temporale, strumentane ecc.), non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento.





L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- a) disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività di front-office con esposizione al rapporto con il pubblico per almeno 3 ore al giorno;
- b) improgrammabilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività;
- c) elevato grado di disagio correlato alla prestazione di servizi di controllo e presidio del patrimonio mobiliare e immobiliare resi anche in orario notturno nonché le particolari condizioni di stress, connesse alla natura e alla delicatezza delle attività di custodia e vigilanza del patrimonio trattato;
- d) disagio connesso allo stress relazionale riconducibile nelle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività con utenza problematica in condizioni di disagio sociale;
- e) disagio connesso alla disponibilità alla variazione degli orari pianificati tramite anticipi/posticipi necessari al funzionamento del servizio;

2) Fattori di rischio:

I fattori rilevanti di rischio sono: utilizzo di materiali (agenti chimici-biologici-fisici-radianti-gassosi-conduzione di mezzi meccanici/elettrici/a motore- uso di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni); attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive, in condizioni potenzialmente insalubri di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute; attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisico.

Per quanto concerne la declinazione pratica delle attività sottoposte a rischio/disagio, si evidenzia quanto segue:

rischio: nel caso del Comune di Melle, la posizione in situazione di disagio è quella di operaio autista scuolabus necroforo: esposizione agenti atmosferici, cambio mansione continua, discontinuità orari e necessità di adeguamento orari a esigenze contingenti trasporto, con intervalli anche notevoli tra prestazione e prestazione; necroforato. Nel caso di Melle, infatti, le fattispecie predette possono essere ricondotte sia a "disagio", sia anche a particolari rischi.

Da un punto di vista generale è possibile che possono essere definite mansioni disagiate quelle caratterizzate da condizioni di particolare scomodità, assenza di comfort, ovvero quelle attività ove l'elevata pressione dell'utenza è tale da non consentire l'autonoma gestione dei ritmi di lavoro o, ancora, quelle attività che comportano responsabilità connesse al tipo di rapporto con utenti in condizioni particolari.

Art. 16

Forme di incentivazione di specifiche attività previste da specifiche norme di legge

(art. 67, comma 3, lettera c) e (Art. 70-ter) CCNL 21/5/2018

(art. 80, comma 2, lettera e) CCNL 16/11/2022

Le modalità di percezione di incentivi derivanti da particolari norme di legge (ovvero i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge che si riferiscono a:

1. incentivi funzioni tecniche (art. 113, d.lgs. 50/2016 e art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023);
2. incentivi per il settore entrate derivanti dalle attività di accertamento IMU e TARI (art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018);
3. compensi ISTAT (art. 70 ter CCNL 21.05.2018): utilizzo in parte del contributo subentro comuni in ANPR e, ove consentito, parte contributo passaggio nell'ANPR delle liste elettorali e dei dati relativi all'iscrizione nelle liste di sezione.

atteso che trattasi di risorse che sono nominalmente trattamento accessorio (poiché tali individuate da contratti ma finanziate con fondi esterne a quelle messe a disposizione dai contratti), le relative somme, nel rispetto di appositi regolamenti, confluiscono nell'ambito delle risorse complessive destinate al trattamento accessorio ma con destinazione vincolata rappresentando, contabilmente, una vera e propria partita di giro e riguardano le attività tecniche, gli accertamenti di contrasto all'evasione IMU e TARI, le rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT, sono quantificate nel fondo di cui all'art. 67 del CCNL 21/05/2018, nella seguente misura:

- euro 14.017,22 per incentivi funzioni tecniche e ISTAT
- euro 886,77 per incentivi per il settore entrate derivanti dalle attività di accertamento IMU e TARI

e saranno determinate nel loro effettivo importo solo a consuntivo.



Per quanto riguarda gli incentivi per le funzioni tecniche previsti dall'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023, le parti convengono che le funzioni tecniche svolte dai dipendenti ed elencate nell'allegato I.10 del medesimo D.Lgs. n. 36/2023, ovvero:

- responsabile unico del procedimento - RUP;
- soggetti incaricati della programmazione della spesa per investimenti;
- collaborazione all'attività del RUP, quali responsabili e addetti alla gestione tecnico-amministrativa dell'intervento;
- redazione del documento di fattibilità delle alternative progettuali;
- redazione del progetto di fattibilità tecnica ed economica;
- redazione del progetto esecutivo;
- coordinamento per la sicurezza in fase di progettazione;
- verifica del progetto ai fini della sua validazione;
- predisposizione dei documenti di gara;
- direzione dei lavori;
- ufficio di direzione dei lavori (direttore/i operativo/i, ispettore/i di cantiere);
- coordinamento per la sicurezza in fase di esecuzione;
- direzione dell'esecuzione;
- collaboratori del direttore dell'esecuzione;
- coordinamento della sicurezza in fase di esecuzione;
- collaudo tecnico-amministrativo;
- regolare esecuzione;
- verifica di conformità;
- collaudo statico;
- i collaboratori dei suddetti soggetti

vengano incentivate mediante utilizzo delle risorse specificamente indicate negli stanziamenti per le singole procedure di affidamento dei lavori nella misura massima del 2% dell'importo posto a base delle procedure di affidamento.

Nel caso in cui l'allegato I.10 sia abrogato e sostituito ai sensi dall'art. 45, c. 1, del Codice, è fatto diretto riferimento a quanto previsto dal nuovo allegato che lo sostituisce. La disciplina dell'incentivazione è applicabile alle procedure relative a servizi e forniture solo nel caso in cui sia nominato il direttore dell'esecuzione.

L'80% delle suddette risorse relativa a ciascuna procedura è destinata ad incentivare l'attività dei soggetti, dipendenti dell'ente, che svolgono le attività tecniche indicate nell'allegato I.10 al Codice.

Art. 17

Disposizioni finali

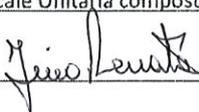
Le parti concordano di riunirsi almeno una volta all'anno per la destinazione delle risorse destinate alla contrattazione per le annualità 2024 e 2025 e comunque in caso di modifiche e/o variazioni che dovessero intervenire durante la vigenza del C.C.N.L. del 16/11/2022.

Li

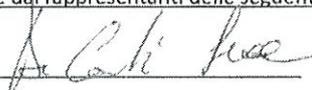
Letto, confermato e sottoscritto.

Il Presidente: Sig. Fina Giovanni  **DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA** 

Rappresentanza Sindacale Unitaria composta dai Signori:

Sig.ra Fino Renata  

Struttura Territoriale, composte dai rappresentanti delle seguenti sigle:

FP CGIL - Sig. De Conti Luca 

ALLEGATO "A"

Fonte

FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023		
COMUNE DI MELLE		
Fonte	COSTITUZIONE	NOTE
	FONDO STABILE	CCNL 21 maggio 2018 - articolo 67 - comma 1 e 2
Art. 79 comma 1 lett. a)	IMPORTO LORDO CONSOLIDATO RISORSE STABILI 2017	7.036,60 nel limite del fondo anno 2016 - Art. 23 D.Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017 - comma 7 articolo 67 CCNL 21 maggio 2018
	0,2% monte salari 2001	0,00 articolo 67, terzo periodo, CCNL 21 maggio 2018 e nel rispetto di quanto indicato nel parere ARAN n. 14139/2018
	UNICO IMPORTO CONSOLIDATO	7.036,60 articolo 67, quarto periodo, CCNL 21 maggio 2018 e comma 7 - nel limite del fondo anno 2016
	ULTERIORI INCREMENTI FONDO STABILE	CCNL 21 maggio 2018 - articolo 67 - comma 2
Art. 79 comma 1 lett. a)	Articolo 67 - comma 2 - lettera a) - € 63,20 per n.3 dipendenti presenti al 31.12.2019	249,60 in supero al limite del fondo anno 2016 - articolo 11 legge 12/2019
Art. 79 comma 1 lett. a)	Articolo 67 - comma 2 - lettera b) - maggiori costi PEO per applicazione nuovi tabellari contrattuali	269,25 in supero al limite del fondo anno 2016 - articolo 11 legge 12/2019
Art. 79 comma 1 lett. b)	Un importo alla base annua pari ad € 84,50 per unità di personale destinatario del presente contributo in servizio al 31.12.2016 - Anno 2023	253,50
	Differenziale stipendiale B3 di accesso	843,67
Art. 79 comma 1 lett. d)	Differenziale PEO personale in servizio alla data del 01.01.2021	261,00
Art. 79 comma 2 lett. a)	Articolo 67 - comma 2 - lettera c) - (RIA, assegni ad personam complessiva 13A)	0,00 personale cessato nell'anno precedente - nel limite del fondo 2016 o a parziale recupero delle maggiori disponibilità su risorse fisse (DM 17 marzo 2020) - ved. dr. BIANCO
	Articolo 67 - comma 2 - lettera d) - trattamenti economici più favorevoli riascrivibili	0,00 nel limite del fondo anno 2016 - Kit ARAN controllo fondi 2010-2014
	Articolo 67 - comma 2 - lettera e) - oneri a regime trattamento economico personale trasferito da altro ente	0,00 non soggetti al limite del fondo anno 2016
Art. 79 comma 1 lett. e)	Articolo 67 comma 2 - lettera g) - stabili riduzioni lavoro straordinario ed invarianza complessiva della risorsa strutturata	0,00 nel limite del totale del fondo risorse decentrate 2016 e del fondo lavoro straordinario 2016 - articolo 67 - comma 7 - CCNL 21 maggio 2017
	Articolo 67 - comma 2 - lettera h) - incremento dotazione organica	0,00 nel limite del fondo 2016 o a parziale recupero delle maggiori disponibilità su risorse fisse (DM 17 marzo 2020) - ved. dr. BIANCO
	TOTALE INCREMENTI FONDO STABILE	1.897,32
	TOTALE FONDO STABILE	8.933,92
	ULTERIORI INCREMENTI FONDO VARIABILE	CCNL 21 maggio 2018 - articolo 67 - commi 1, 3 e 4
Art. 79 comma 2 lett. a)	Articolo 67 - comma 3 - lettera a) - contributi sponsorizzazione, accordi con privati, convenzioni con soggetti pubblici e privati, contributi dell'utenza sco.	0,00 nel limite del fondo anno 2016 - Kit ARAN controllo fondi 2010-2014
Art. 79 comma 2 lett. a)	Articolo 67 - comma 3 - lettera b) - risparmi piani triennali razionalizzazione spesa (art.16 D.L. n.95/2011)	0,00 non soggetti al limite del fondo anno 2016 - deliberazione Corte dei Conti Autonomia n. 34/2016 e Kit ARAN controllo fondi 2010-2014
Art. 79 comma 2 lett. a)	Articolo 67 - comma 3 - lettera c) - risorse specifiche disposizioni di legge (ISTAT, funzioni tecniche e similari)	14.017,22 non soggetti al limite del fondo anno 2016 - Kit ARAN controllo fondi 2010-2014
Art. 79 comma 2 lett. a)	Articolo 67 - comma 3 - lettera d) - RIA, assegni ed personam + ratei 13 ^a - mensilità residue dopo la cessazione	0,00 personale cessato nell'anno precedente - nel limite del fondo 2016 o a parziale recupero delle maggiori disponibilità su risorse variabili (DM 17 marzo 2020) - ved. dr. BIANCO
Art. 79 comma 2 lett. a)	Articolo 67 - comma 3 - lettera e) - risparmi accertati a consuntivo dell'anno straordinario	0,00 soggetti al limite del fondo anno 2016 del 2019, ved. parere Ragioneria Stato 169307 - 20-6-2019
Art. 79 comma 2 lett. a)	Articolo 67 comma 3 - lettera f) - compensi ai messi nell'incarico per inefficienza alle per conto alle amministrazioni finanziarie	0,00 nel limite del fondo anno 2016 - Kit ARAN controllo fondi 2010-2014
Art. 79 comma 2 lett. b)	Articolo 67 - comma 4 - fido ad un massimo dell'1,2% monte salari anno 1997	076,65 nel limite del fondo anno 2016 o a parziale recupero delle maggiori disponibilità su risorse variabili (DM 17 marzo 2020) - ved. dr. BIANCO - da contrattare in sede di contrattazione integrativa
Art. 79 comma 2 lett. a)	Articolo 67 - comma 3 - lettera i) - risorse per obiettivi dell'ente anche di mantenimento	0,00 nel limite del fondo anno 2016 o a parziale recupero delle maggiori disponibilità su risorse variabili (DM 17 marzo 2020) - ved. dr. BIANCO - Kit ARAN controllo fondi 2010-2014
Art. 79 comma 2 lett. a)	Articolo 67 - comma 3 - lettera k) - oneri trattamento economico personale trasferito da altro ente - per i mesi relativi al trasferimento	0,00 nel limite del fondo anno 2016 - ved. Dr. Tamassia sul sito 24 ore del 4 luglio 2016
Art. 80 comma 1	Articolo 68 - comma 1 - terzo periodo - risorse fisse residue non utilizzate anni precedenti	460,11 non soggette al limite del fondo anno 2016 - orientamento ARAN RAL 1330 del 3 marzo 2016 e Kit ARAN controllo fondi 2010-2014
Art. 79 comma 1 lett. b)	Articolo 1 - comma 1091 - Legge n. 145 del 30 dicembre 2018 - progetti per IMU, TARI ed altri tributi statali e sociali	886,77 non soggetto al limite del fondo anno 2016 - da quantificare con le condizioni previste nel comma 1091
	Incremento € 84,50 per ogni dipendente in servizio al 31.12.2016 - solo per anno 2020, relativo al 2021 e 2022	507,00
Art. 79 comma 3	Incremento 0,22% monte salari 2018 - competenza 2023	70,68
	Incremento 0,22% monte salari 2018 - competenza 2022	78,68
	Art. 15 comma 7 - rimborso delle risorse destinate alla riduzione di personale o di risultato delle posizioni organizzative	0,00 nei limiti del fondo anno 2016 o delle risorse destinate alle p.o. nell'anno 2016 (cfr art 15 comma 7, art 67 comma 7, art 67 comma 1 CCNL 21/05/2018)
	TOTALE FONDO VARIABILE	16.705,60
	TOTALE FONDO	25.639,42
	UTILIZZO FONDO	
	Indennità di comparto	553,40 Articolo 68, comma 1, primo periodo - CCNL 21 maggio 2018
	Costo progressioni orizzontali	7.270,14 Articolo 68, comma 1, primo periodo - CCNL 21 maggio 2018
	Differenziale economico PEO 18.11.2022	261,30
	Differenziale stipendiale B3 di accesso	843,67
	Incentivo funzioni tecniche, ISTAT e similari	14.017,22
	Incentivo IMU TARI	886,77
	Indennità sostitutive di lavoro	374,00
	performance organizzative/individuali	1.000,00
	TOTALE UTILIZZI VARIABILI	16.272,80
	TOTALE UTILIZZI STABILI	8.936,61
	RISORSE DA CONTRATTARE	472,92
	TOTALE COMPLESSIVO	25.689,42
		NEI LIMITI DI QUANTO INDICATO AL FUNTO B23
		NEI LIMITI DI QUANTO INDICATO AL FUNTO B42

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

