

COMUNE DI SANTA VITTORIA D'ALBA
Provincia di Cuneo

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI)
PER IL TRIENNIO 2023 -2025
ed ECONOMICO 2023

Sommario

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 Quadro normativo e contrattuale
- Art. 2 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria
- Art. 3 Verifiche dell'attuazione del contratto
- Art. 4 Interpretazione autentica dei contratti integrativi

TITOLO II – ORDINAMENTO PROFESSIONALE

- Art. 5 Progressioni economiche all'interno delle aree

TITOLO III – TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

- Art. 6 Quantificazione delle risorse
- Art. 7 Strumenti di premialità
- Art. 8 Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie
- Art. 9 Principi generali, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità
- Art. 10 Indennità condizioni di lavoro
- Art. 11 Specifiche responsabilità
- Art. 12 Indennità di funzione Polizia Locale
- Art. 13 Indennità di servizio Polizia Locale
- Art. 14 Premi correlati alla performance organizzativa
- Art. 15 Disciplina della performance individuale e del premio individuale
- Art. 16 Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge
- Art. 17 Criteri generali dei sistemi di valutazione della performance
- Art. 18 Criteri generali per la graduazione delle Elevate Qualificazioni, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità e criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi
- Art. 19 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato per le Elevate Qualificazioni

TITOLO IV – DISPOSIZIONI APPLICABILI AD ALCUNI RAPPORTI DI LAVORO

- Art. 20 Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente
- Art. 21 Orario multiperiodale
- Art. 22 Lavoro straordinario
- Art. 23 Turno
- Art. 24 Reperibilità
- Art. 25 Banca delle ore
- Art. 26 Orario massimo di lavoro settimanale
- Art. 27 Flessibilità dell'orario di lavoro
- Art. 28 Personale comandato o distaccato
- Art. 29 Salario accessorio del personale a tempo determinato e/o interinale
- Art. 30 Welfare integrativo
- Art. 31 Prestazioni del personale per attività ed iniziative di carattere privato

TITOLO V – DISPOSIZIONI FINALI

- Art. 32 Salute e sicurezza sul lavoro
- Art. 33 Clausola finale

COMUNE DI SANTA VITTORIA D'ALBA
Provincia di Cuneo

L'anno **duemilaventitré**, in data **QUINDICI** del mese di **NOVEMBRE**

Sono stati per oggi convocati, i componenti della delegazione trattante di parte pubblica, i rappresentanti della delegazione di parte sindacale per la sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo parte normativa 2023/2025 e parte economica per la distribuzione del Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2023.

Visti:

- i vigenti CC.CC.NN.L. per il comparto Regioni-Enti Locali
- la DGC n. 97 del 07/01/2022 (costituzione delegazione trattante parte pubblica)
- la DGC n. 81 del 11/10/2023 (indirizzi contrattazione)
- la Determinazione del settore Personale n. 30 del 13/10/2023 (costituzione fondo 2023)

Atteso che in data 18.10.2023 è stata sottoscritta dalla delegazione trattante l'ipotesi di accordo relativa alla definizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo parte normativa 2023/2025 e parte economica per la distribuzione del Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2023.

Visto l'art. 8, c. 7 del CCNL 16/11/2022, il quale prevede che *“Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40 bis, c. 1 del D.Lgs. 165/2001. A tal fine, l'Ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione”*.

Vista la Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria relativa alla citata ipotesi di accordo, trasmessa al Revisore dei Conti ai sensi dell'art. 40, c.3 sexies, D.Lgs. 30/03/2001 n. 165 che prevede che, a corredo di ogni contratto integrativo, le pubbliche amministrazioni redigano una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'Economia e delle Finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. Tali relazioni devono essere certificate dagli organi di controllo di cui all'art. 40 bis, c. 1, D.Lgs. 165/2001;

Visto il verbale in data 25.10.2023, con cui il Revisore dei Conti, ha espresso parere favorevole sia sulla compatibilità dei costi relativi alla ridefinizione ed utilizzo del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2023, che in rapporto al rispetto dei vincoli normativi posti dalla contrattazione collettiva nazionale.

Atteso inoltre che con propria deliberazione n. 88 del 26.10.2023, la Giunta Comunale ha autorizzato la sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo parte normativa 2023/2025 e parte economica per la distribuzione del Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2023.

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (di seguito CCDI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.

Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.

- a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16/11/2022 (da ora solo CCNL);
- b) D.Lgs. 165/2001 “Testo Unico sul Pubblico Impiego”, in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
- c) D.Lgs. 150/2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
- d) il D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante “Modifiche e integrazioni al *decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*, ai sensi degli *articoli 16*, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e *17*, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della *legge 7 agosto 2015, n. 124*, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”;
- e) il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi e il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, giusta delibera di Giunta comunale n. 101 del 12.12.2003 e successivamente modificato in ultimo con DGC. n. 70. del 29.08.2019;
- f) I CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, 21.05.2018 per le parti in vigore.

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente CCDI si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso ivi compreso il personale comandato o distaccato, anche sindacale, o utilizzato a tempo parziale - o con contratto di formazione e lavoro.
2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula e sino al **31 dicembre 2025**.

COMUNE DI SANTA VITTORIA D'ALBA
Provincia di Cuneo

3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito accordo tra le parti. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
4. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
5. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
6. Il presente CCDI sostituisce nei tempi qui definiti ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinato.

Art. 3

Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4

Interpretazione autentica dei contratti integrativi

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro trenta giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

TITOLO II – ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Art. 5 - Progressioni economiche all'interno delle aree
(art. 7 comma 4 lett. c) e art. 14 comma 2 CCNL 16/11/2022)

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree prevista dall'art. 52, comma 1-bis del 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 16/11/2022.
2. L'attribuzione di "differenziali stipendiali" all'interno dell'area è attribuita in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.
3. L'ammontare delle risorse da destinare ad eventuali "differenziali stipendiali", in base alle disponibilità del Fondo incentivante di parte stabile e nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti, è determinato in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa Aziendale. In tale sede, a seguito delle somme messe a disposizione verranno definite le aree per le quali verrà redatta la graduatoria e a cui assegnare i differenziali stipendiali. In caso di incrementi del differenziale attribuiti al personale educativo, docente ed insegnante dell'area istruttori (art. 92 CCNL), agli istruttori di polizia locale addetti a funzioni di coordinamento (art. 96 CCNL) e al personale iscritto ad ordini e albi professionali (art. 102 del CCNL), si farà fronte con le medesime somme messe a disposizione annualmente dalla contrattazione.
4. Partecipa alle selezioni per i "differenziali stipendiali":
 - il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, che negli ultimi 3 anni non ha beneficiato di alcuna progressione economica; per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.
 - E' inoltre condizione necessaria l'assenza, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.
 - Ulteriore requisito minimo per l'accesso alla progressione economica è:
 - ✓ una valutazione della performance triennale, per ogni anno del triennio, di **almeno 70 punti su 100.**

COMUNE DI SANTA VITTORIA D'ALBA
Provincia di Cuneo

5. I “differenziali stipendiali” sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:
- a. **media delle ultime tre valutazioni di performance individuali annuali conseguite** (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). Il punteggio massimo previsto, di cui al successivo comma 7, *Il punteggio massimo previsto sarà assegnato alla valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna area contrattuale. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore.*
 - b. per **esperienza professionale** si intende l’esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento e si identifica con lo sviluppo ed il miglioramento delle conoscenze e della capacità di svolgere, con efficacia e padronanza tecnica, le mansioni affidate, per effetto del servizio prestato. L’esperienza professionale verrà valutata in funzione del numero di anni di anzianità così definito:
 - da 5 - fino a 8 anni di anzianità: 5 punti
 - da 9 -fino a 15 anni: 10 punti
 - da 16 –fino a 30 anni: 15 punti
 - oltre 30 anni 20 punti
 - c. **competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi**

verranno prese in considerazione i corsi formativi non obbligatori, autorizzati dal segretario comunale/responsabile del servizio, effettuati nell’ultimo triennio assegnando un punteggio pari a 0,50 per ogni corso della durata di almeno una giornata (punteggio max: 5 punti). Il corso formativo utilizzato per una progressione non potrà essere utilizzato per la successiva.
6. Il punteggio derivante dalla media delle valutazioni del triennio della Performance Individuale di cui al comma precedente, concorre nella misura del 75%, l’Esperienza professionale il 20% mentre le competenze acquisite a seguito di processi formativi concorrono per il restante 5%.
7. Ai sensi dell’art. 14, comma 2, del CCNL 16/11/2022, si specifica che al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni si attribuisce un punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio ottenuto con l’applicazione dei criteri suindicati.
8. Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale. Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi dei precedenti commi. A parità di punteggio verrà tenuto nel seguente ordine dei seguenti criteri:
- a) *maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;*
 - b) *maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;*
 - c) *maggiore anzianità di servizio complessiva;*
 - d) *sorteggio.*

COMUNE DI SANTA VITTORIA D'ALBA
Provincia di Cuneo

9. Qualora tra i dipendenti aventi diritto alla progressione orizzontale ve ne fosse qualcuno ammesso con riserva, la posizione ricoperta viene congelata e le relative somme accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare.
10. La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.
11. In caso di assunzione di dipendente mediante mobilità da altro ente, l'importo della progressione orizzontale eventualmente in godimento, ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL 22.1.2004 è a carico delle risorse decentrate stabili.
12. Per l'anno 2023 sono previsti n. 2 passaggi per l'area dei Funzionari ed EQ.
13. Le parti concordano che, dato il carattere di sperimentabilità e prima applicazione dei differenziali stipendiali, di prevedere la possibilità di apportare correttivi, qualora necessari, fin dalla prossima contrattazione.

**TITOLO III – TRATTAMENTO ECONOMICO
ACCESSORIO DEL PERSONALE**

RISORSE E PREMIALITÀ

Art. 6 – Quantificazione delle risorse

La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore (ad esempio: art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017) o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.

In sede di prima applicazione del presente contratto, per l'anno 2023, la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con Determinazione del Settore Personale n. 30 del 13.10.2023;

Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse del presente contratto integrativo.

COMUNE DI SANTA VITTORIA D'ALBA
Provincia di Cuneo

Art. 7 – Strumenti di premialità

Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono possibili gli strumenti di premialità di cui all'art. 80 del CCNL 16/11/2022.

Le Parti concordano:

- 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;
- che le risorse finanziarie vengano distribuite nel rispetto nel principio della differenziazione delle valutazioni in base al merito;
- 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. L.gs 150/2009).

Art. 8 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

(art. 7 comma 4 lett. a) del CCNL)

Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili, ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 e sono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 80, comma 2, del CCNL 16/11/2022 sulla base dei criteri generali definiti nel presente articolo.

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

- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono improntati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
- b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, nonché un miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;
- e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;

COMUNE DI SANTA VITTORIA D'ALBA
Provincia di Cuneo

- f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 oltre che nel rispetto degli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale verrà determinata applicando i criteri previsti nel presente contratto integrativo in corrispondenza a ciascuna fattispecie prevista dall'art. 80 comma 2, del CCNL 16/11/2022.

Si conviene inoltre che:

La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria i seguenti istituti economici stabili:

- differenziali di progressioni economiche al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti (di cui all'art. 78 del vigente CCNL);
- quote dell'indennità di comparto di cui all'art. 33 comma 4, lett. b) e c), del CCNL 22/01/2004.;

Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme annualmente disponibili, le quote da destinare agli istituti di cui all'art. 80 del CCNL 16/11/2022, fermo restando che i nuovi differenziali stipendiali devono essere finanziati esclusivamente da risorse stabili.

Confluiscono altresì nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

Art. 9 – Principi generali, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità

Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità";

Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro e non competono in caso di assenza dal servizio.

L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di E.Q., sentito il segretario comunale.

L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

COMUNE DI SANTA VITTORIA D'ALBA
Provincia di Cuneo

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

Tutti gli importi delle indennità di cui al presente CCDI sono indicati per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

Art. 10 – Indennità condizioni di lavoro

(art. 84 bis del CCNL 16/11/2022)

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.

a) 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:

- € 2,50 al giorno

Le parti danno atto che al momento il budget per tale indennità è pari a 0,00.

b) 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. utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- b. attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- c. attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
- d. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

COMUNE DI SANTA VITTORIA D'ALBA
Provincia di Cuneo

L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività, entro i seguenti valori:

- **4,00 €** al giorno.

Visto il Documento di Valutazione dei Rischi, si conviene che l'attività di cantoniere rientri nella categoria di attività a rischio.

Le parti danno atto che al momento il budget per tale indennità è pari ad **€.200,00**.

c) Al personale addetto in via continuativa a servizi che comportino **maneggio di valori** di denaro contante (non pagamenti con bancomat), dai quali possano derivare rilevanti danni patrimoniali. L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività entro i seguenti valori:

Valori trattati	Indennità
Importi maneggiati giornalieri	€/giorno
Fino a € 500,00	-
da € 500,01 a € 3.000,00	1,00
Oltre € 3.001,01	1,55

Le parti danno atto che al momento il budget per tale indennità è pari a 0.

L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento motivato delle EQ, 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.

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.

L'indennità giornaliera maturata viene erogata, sempre a consuntivo e su attestazione dell'E.Q.

Art. 11 – Specifiche responsabilità

(art. 84 del CCNL 16/11/2022)

1. Per Specifiche Responsabilità ai sensi dell'art. 84 del CCNL 16/11/2022 si intendono le seguenti attività:
 - Direzione, ovvero coordinamento di un Ufficio e dei correlati procedimenti amministrativi di elevata complessità in piena autonomia gestionale e organizzativa, nello specifico responsabilità di processi lavorativi che richiedono professionalità e conoscenze specifiche;
 - Coordinamento di funzioni e servizi in capo al settore in caso di assenza o impedimento del responsabile di E.Q. superiore ai 2 mesi.

COMUNE DI SANTA VITTORIA D'ALBA
Provincia di Cuneo

- Direzione e coordinamento di unità operative semplici o complesse, di squadre di operai o di gruppi di lavoro, appositamente individuati, di pari o inferiore categoria;
 - Svolgimento di funzioni per cui è prevista obbligatoriamente l'iscrizione ad un albo professionale.
2. Il compenso per l'esercizio delle responsabilità è determinato in relazione alle seguenti variabili:
- **Media complessità: max € 1.000,00**
 - **Alta complessità:**
 - **max € 3.000,00 per l'Area degli Istruttori.**
 - **max € 4.000,00 per l'Area dei Funzionari**

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;
3. L' Ente propone annualmente, all'atto della ripartizione del Fondo, il Budget da assegnare alle specifiche responsabilità. L'individuazione e l'attribuzione della specifica responsabilità deve tener conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili all'area di appartenenza. Le specifiche responsabilità non sono generalizzate e non coincidono con la attribuzione della responsabilità di procedimento.
4. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo, è di competenza del E.Q., sentito il Segretario Generale, mediante provvedimento di nomina motivato. Tale provvedimento

COMUNE DI SANTA VITTORIA D'ALBA
Provincia di Cuneo

sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi. L'attribuzione della specifica responsabilità è preceduta da una conferenza degli E.Q. finalizzata alla individuazione nominale degli aventi titolo alle indennità previste nel presente articolo. L'E.Q. verifica al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo.

5. La graduazione delle specifiche responsabilità viene determinata mediante i criteri di cui al comma 2, dal confronto tra Segretario Comunale ed E.Q..
6. In caso di assenza (fatto salvo le assenze per le quali vige una specifica normativa) o impedimento superiore a 60 giorni lavorativi continuativi del titolare di Specifica Responsabilità l'indennità può essere sospesa temporaneamente sino al rientro del titolare, fatto salvo quanto espressamente previsto dalle Leggi vigenti a tutela di determinate assenze.
7. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di **un'indennità per specifiche responsabilità**.
8. 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), in caso di assunzione e/o cessazione.
9. L'importo dell'indennità è decurtato nel caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, in applicazione dell'art. 71, c. 1 del D.L. 112/2008 convertito in L. 133/2008 e smi.

Per l'anno 2023 l'ammontare del fondo delle risorse destinate a remunerare le specifiche responsabilità di cui al presente articolo, **viene quantificato in € 6.000,00**.

Le parti danno atto che, per l'anno in corso, sono state individuate, all'interno della struttura organizzativa dell'Ente, le seguenti figure svolgenti le attività con le caratteristiche predette:

- Responsabile dell'Ufficio di polizia Amministrativa e Commercio per un importo annuo di € 1.300,00.;
- Responsabile dei Servizi Demografici per un importo annuo di € 3.400,00.;
- Responsabile dell'ufficio Servizi Tributi per un importo annuo di € 1.300,00.

Art. 12 - Indennità di funzione Polizia Locale

(art. 97 del CCNL 16/11/2022)

Rientrano nell'ambito di applicazione dell'art. 97 del CCNL 16/11/2022 le seguenti attività:

- Direzione, ovvero coordinamento di un Ufficio, e dei correlati procedimenti amministrativi di elevata complessità in piena autonomia gestionale e organizzativa;
- Coordinamento di funzioni e servizi in capo al settore in caso di assenza o impedimento del responsabile di E.Q. superiore ai 2 mesi.

COMUNE DI SANTA VITTORIA D'ALBA
Provincia di Cuneo

- Direzione e coordinamento di squadre di operai, di unità operative semplici o complesse, di gruppi di lavoro, appositamente individuati, di pari o inferiore categoria.

L'indennità di funzione Polizia Locale sostituisce l'indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 84.

Le parti rinviando al successivo contratto decentrato integrativo l'eventuale attuazione del presente istituto.

Art. 13 - Indennità di servizio esterno Polizia Locale

(art. 100 del CCNL 16/11/2022)

1. Ai sensi dell'art. 100 del CCNL 16.11.2022 al personale della polizia locale compete una indennità giornaliera solamente se rende la prestazione giornaliera in servizi esterni di vigilanza; è tale la prestazione resa effettivamente, per almeno 4 ore anche non continuative, all'esterno degli immobili comunali. L'indennità giornaliera è pari a **€ 2,50**.
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 del E.Q.

Le parti danno atto che al momento il budget per tale indennità è pari a 0.

Art. 14 – Premi correlati alla performance organizzativa

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 ad una struttura.

La performance organizzativa del settore è costituita dalla media delle percentuali di raggiungimento dei singoli obiettivi assegnati a quest'ultimo.

Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno abbia ricevuto due o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto.

Art. 15 - Disciplina della performance individuale e del premio individuale

Art. 80 comma 2 lett. b e art. 81 del CCNL 16/11/2022

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 EQ, utilizzando la scheda di valutazione contenuta nella Metodologia di Valutazione adottata dall'Ente.

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.

COMUNE DI SANTA VITTORIA D'ALBA
Provincia di Cuneo

Il personale assunto a tempo determinato e/o personale interinale (o altre forme di lavoro flessibile), che abbia svolto almeno 9 mesi effettivi nell'arco dell'anno solare, ha diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la performance individuale.

Il personale assente dal servizio per periodi continuativi superiori ai 6 mesi non partecipa alla performance individuale, fatto salvo l'applicazione della legislazione vigente (maternità e infortuni sul lavoro).

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato nel corso dell'anno, ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente con almeno 4 mesi di presenza nel corso dell'anno solare e l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.

Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno abbia ricevuto due o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto.

Al fine di definire la quota spettante viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, esclusi i titolari di EQ, considerando proporzionalmente alla durata, eventuali assunzioni o cessazioni in corso d'anno.

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.

In attuazione dell'art. 81 del CCNL 16.11.2022 vengono definite le seguenti disposizioni:

- la quota individuata per l'attribuzione della maggiorazione del premio individuale è pari al **30%** del valore medio pro-capite dei premi destinati al personale per la performance individuale
- la quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere attribuita, è pari al **65%** del personale a tempo indeterminato o determinato, arrotondato all'unità superiore.

Art. 16 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

Le Parti concordano che gli incentivi previsti dalle norme di Legge, sono attribuiti sulla base dei criteri e delle modalità stabilite dalle specifiche normative e/o sulla base dei Regolamenti Comunali in materia di compensi previsti dalla Legge.

Tali risorse si riferiscono a:

- proventi da sponsorizzazioni;
- proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali;
- diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del d.l. 269/2003);

COMUNE DI SANTA VITTORIA D'ALBA
Provincia di Cuneo

- rimborso spese elezioni a carico dello Stato e/o di altri enti
- rimborsi per compensi ISTAT

Per quanto riguarda:

- gli incentivi tecnici si dà atto che gli stessi sono disciplinati in apposito regolamento;
- gli incentivi tributari si dà atto che gli stessi sono disciplinati in apposito regolamento;

Art. 17 – Criteri generali dei sistemi di valutazione della performance

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.

Al fine di rendere tale Sistema accessibile agli stessi destinatari della valutazione è previsto che:

- a) Il sistema della performance del personale si basi sull'attuazione degli obiettivi tratti dal Piano della Performance, inserito all'interno del P.I.A.O., e dal D.U.P e assegnati al centro di responsabilità o servizio (performance organizzativa di settore);
- b) la Giunta definisca il Piano della Performance annuale all'interno del P.I.A.O., di norma entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio preventivo;
- c) L'Organismo indipendente di valutazione / Nucleo di Valutazione, validi gli obiettivi;
- d) Le schede di valutazione di ogni singolo dipendente devono essere consegnate personalmente dal valutatore al valutato, sia in fase preventiva che a consuntivo.. Ogni E.Q. comunica formalmente e tempestivamente al personale gli obiettivi e la correlativa ponderazione, a seguito dell'approvazione del Piano delle Performance.
Il dipendente sottoscrive l'avvenuta consegna della scheda di valutazione da parte della E.Q.;
- e) La valutazione della prestazione individuale verrà svolta dalla E.Q. a cui è assegnato il personale;
- f) 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;
- g) La valutazione è articolata in due parti, una prima parte riferita alla valutazione del comportamento del dipendente nel concorso al raggiungimento del Piano della performance con riferimento agli obiettivi nei quali è coinvolto (performance settore) e una seconda parte riferita ai comportamenti professionali e alle competenze espresse (performance individuale);

Il Sistema di Misurazione e Valutazione rimane in vigore quello approvato in ultimo con deliberazione di Giunta Comunale n. 70 del 29.08.2019.

COMUNE DI SANTA VITTORIA D'ALBA
Provincia di Cuneo

Art. 18 – Criteri generali per la graduazione delle Elevate Qualificazioni, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità e criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi

Possono essere istituite posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione, secondo la disciplina prevista dagli artt.16,17,18,19 e 20 del CCNL del 16 novembre 2022, triennio 2019/2021, relativo al personale del comparto “Funzioni locali”.

Le Elevate Qualificazioni sono individuate dal Sindaco.

La graduazione delle EQ, effettuata dal Nucleo di Valutazione che ne propone l'approvazione alla Giunta Comunale, determina una retribuzione di posizione. La retribuzione di posizione può variare da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 18.000,00 e terrà conto dei seguenti parametri:

- a) complessità organizzativa e gestionale;
- b) livello di autonomia;
- c) rilevanza organizzativa;
- d) complessità delle competenze richieste dall'incarico;
- e) gestione di risorse umane e di risorse finanziarie.

Per il conferimento degli incarichi verrà attivata apposita procedura di individuazione tra il personale dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, e sarà tenuto conto della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale nella gestione di funzioni e di attività coerenti con l'incarico da ricoprire.

In caso di assenza o impedimento del titolare incaricato di Elevata Qualificazione di durata superiore ai 60 giorni, fatta eccezione per il periodo di ferie e dell'astensione obbligatoria per maternità (o salvo le assenze per le quali vige una specifica normativa), il Sindaco può revocare allo stesso, limitatamente al periodo di assenza, la titolarità dell'incarico di Elevata Qualificazione e sospendere il pagamento della retribuzione di posizione.

La durata degli incarichi è stabilita ordinariamente in 3 anni. Sono ammesse proroghe della scadenza degli incarichi eventualmente conferiti con durata inferiore, al massimo fino al raggiungimento dell'ordinaria durata triennale, ove motivata dall'esigenza di assicurare continuità al presidio delle attività e dei processi assegnati.

Alla scadenza dell'incarico, il mancato rinnovo non necessita di motivazione.

La revoca dell'incarico di Elevata Qualificazione avviene nei seguenti casi:

- a seguito di valutazione negativa della performance individuale;
- in seguito all'irrogazione di sanzioni disciplinari di maggiore gravità;
- in seguito a intervenuti mutamenti organizzativi dei vari servizi/settori.

Prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, l'Ente acquisisce in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato, anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia.

COMUNE DI SANTA VITTORIA D'ALBA
Provincia di Cuneo

La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato e il dipendente resta inquadrato nel profilo e nell'area di appartenenza.

Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di elevata Qualificazione, di un incarico ad interim relativo ad altra Elevata Qualificazioni, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'oggetto dell'incarico ad interim. Nella definizione della percentuale si tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito, nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.

**Art. 19 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato per le
Elevate Qualificazioni**

Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL 16/11/2022 vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di E.Q.:

- a) 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 dei medesimi incaricati di E.Q..

Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato sono corrisposte a carico del bilancio dell'Ente. I risultati delle attività svolte dai dipendenti a cui è stato conferito incarico di E.Q., sono valutati annualmente dal Segretario Comunale e dal nucleo di valutazione, sulla base del sotto riportato sistema in vigore, secondo apposita scheda di valutazione.

Il punteggio massimo conseguibile è pari a 100 punti così suddivisi:

1) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA: 30 punti

I fattori di valutazione considerati risultano essere i seguenti:

- raggiungimento obiettivi assegnati: 20 punti
- rispetto di impegni e scadenze: 10 punti

2) PERFORMANCE INDIVIDUALE: 70 punti

In tale ambito dovranno essere valutati i seguenti fattori:

- collaborazione con le altre strutture organizzative: 35 punti
- grado di autonomia dimostrata in relazione ai compiti assegnati: 25 punti
- grado di soddisfazione dell'utenza sui servizi resi: 10 punti

A fronte di una valutazione tra 90 e 100 punti il dipendente incaricato di E.Q. avrà diritto a percepire a titolo di risultato la % massima della sua retribuzione di posizione.

In caso di valutazione inferiore verrà effettuato il relativo riproporzionamento.

Una valutazione inferiore a complessivi punti 60 non dà diritto alla percezione del premio.

COMUNE DI SANTA VITTORIA D'ALBA
Provincia di Cuneo

Prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, si acquisiscono in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia.

Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi *ex art.* 18, comma 1, lett. h) del CCNL e la retribuzione di risultato delle E.Q., le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere i seguenti:

- a) gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50;
- b) i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della legge 114/2014;
- c) i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9 maggio 2006;
- d) i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662/1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del d.l. gs. 446/1997;
- e) i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del d.l. 437/1996, convertito nella legge 556/1996, spese del giudizio.

I relativi incentivi, secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato, nell'importo pari al 100% di quanto spettante.

**TITOLO IV – DISPOSIZIONI APPLICABILI AD ALCUNI
RAPPORTI DI LAVORO**

Art. 20 - Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

(art. 7 comma 4 lett. n) CCNL)

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna Area, fino ad un ulteriore 10%.
2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
 - grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
 - necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
 - situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
 - situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;

COMUNE DI SANTA VITTORIA D'ALBA
Provincia di Cuneo

- situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4, del CCNL 21/05/2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali.

L'ente, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale, ma per un tempo prestabilito (tempo determinato), indipendentemente dal contingente massimo di Area, allo scadere del quale il dipendente è tenuto a riprendere servizio a tempo pieno.

Art. 21 - Orario multiperiodale

(art. 7 comma 4 lett. q), e art 31 CCNL)

L'orario multiperiodale (periodo di 13 settimane di maggiore o minore concentrazione dell'orario), è disciplinato dall'art. 31 del CCNL 16/11/2022.

L'attivazione di tale articolazione oraria sarà comunicata ai sensi dell'art. 4, comma 4, CCNL 16/11/2022.

Art. 22 - Lavoro Straordinario

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.

Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, l'Amministrazione procederà ad erogare, ai dipendenti che non recuperano ore di lavoro straordinario, la maggiorazione oraria corrispondente alla prestazione straordinaria effettuata.

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.

COMUNE DI SANTA VITTORIA D'ALBA
Provincia di Cuneo

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.

Per quanto non previsto dai contratti nazionali si applica l'art. 5 del D.Lgs. 66/2006 e successive modificazioni.

Art. 23 - Turno

In applicazione di tale indennità si rimanda a quanto stabilito nel CCNL 16.11.2022 art. 30.

Al momento attuale non esiste la casistica.

Non esistendo al momento l'attuazione dell'istituto in caso di necessità le parti si impegnano a verificarne l'attuazione ai sensi del CCNL in vigore.

Art. 24 – Reperibilità

In applicazione di tale indennità si rimanda a quanto stabilito nel CCNL 21.05.2018 art. 24. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente.

Al momento attuale non esiste la casistica.

Non esistendo al momento l'attuazione dell'istituto in caso di necessità le parti si impegnano a verificarne l'attuazione ai sensi del CCNL in vigore.

Art. 25 - Banca delle ore

Al momento non sussiste la casistica.

Non esistendo al momento l'attuazione dell'istituto in caso di necessità le parti si impegnano a verificarne l'attuazione ai sensi del CCNL in vigore.

Art. 26 – Orario massimo di lavoro settimanale

In applicazione agli art. 29, comma 2 e art. 7, comma 4, lettera r) del CCNL 16/11/2022, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di dodici mesi per le seguenti ragioni:

- dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
- dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004;
- dipendenti incaricati di E.Q..

Art. 27 – Flessibilità dell'orario di lavoro

In applicazione dell'art. 36 e dell'art. 7, comma 4, lettera p) del CCNL 16/11/2022, le parti concordano i seguenti criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.

COMUNE DI SANTA VITTORIA D'ALBA
Provincia di Cuneo

Compatibilmente con le esigenze del servizio e nel rispetto degli orari di apertura degli uffici al pubblico e di prestazione del servizio stesso, tutti i dipendenti possono fruire della possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata di un'ora e di anticipare o posticipare l'orario di uscita di un'ora, nell'orario mattutino e pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario nell'arco del mese in corso, in accordo con il responsabile di servizio.

Art. 28 – Personale comandato o distaccato

Al personale dell'Ente attualmente comandato o comunque utilizzato a carico della convenzione dei servizi sociali intercomunali convenzionati, verrà applicata la contrattazione collettiva del Comune di Bra, quale Ente Capofila della suddetta convenzione, così come stabilito dai Comuni convenzionati.

Art. 29 – Salario accessorio del personale a tempo determinato e/o interinale

Il personale assunto con contratto a tempo determinato e/o interinale concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente contratto decentrato integrativo, con la sola esclusione dell'istituto dei differenziali stipendiali.

Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la *performance* individuale, è necessario che il lavoratore con contratto a tempo determinato e/o interinale, abbia svolto almeno 9 mesi effettivi, nell'arco dell'anno solare e abbia contribuito al raggiungimento di obiettivi di performance o svolge attività per le quali è prevista specifica indennità.

Art. 30 – Welfare integrativo

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.

Art. 31

Prestazioni del personale per attività ed iniziative di carattere privato.

1. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:

- articolo 22, comma 3-bis, decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
- articolo 56-ter del CCNL 21.05.2018
- articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
- articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;

2. La presente disciplina trova applicazione dalla data di sottoscrizione del presente contratto.

3. I costi dei servizi svolti dal personale del Corpo di Polizia Locale per attività di sicurezza e di polizia stradale, necessari per lo svolgimento di attività ed iniziative che non siano di esclusivo o prevalente interesse pubblico, sono poste a carico del soggetto promotore o organizzatore dell'evento e della manifestazione. Pertanto, i suddetti compensi, in linea con la suddetta normativa ed ai pareri della magistratura contabile, non incidono sui limiti di spesa complessivi di personale e sui limiti di spesa del salario accessorio, in quanto etero finanziati.

TITOLO V – DISPOSIZIONI FINALI

Art. 32 – Salute e sicurezza sul lavoro

In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL 16/11/2022, le parti si accordano l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

- L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
- In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
- L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
- L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.

Art. 33 - Clausola finale

Nell'ambito della raccolta e dell'utilizzo dei dati personali relativi alla qualità e quantità delle prestazioni lavorative del personale dipendente, l'Ente e le OO.SS. si impegnano ad osservare un'adeguata tutela delle riservatezze richiamandosi ai principi fissati dal D.Lgs. n. 196/2003 e smi e dal Regolamento UE 679/2016.

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, su richiesta di una delle parti.

Il presente Contratto Integrativo sostituisce i precedenti contratti decentrati aziendali.

Allegato: Modalità di utilizzo delle risorse anno 2023.

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:

Il Segretario Comunale F.to (Dott. Sapetti Fausto)

DELEGAZIONE SINDACALE

C.I.S.L. F.to (Di Steffano Maurizio)

G.G.I.L. F.to (De Conti Luca)

U.I.L. _____/_____

C.S.A. _____/_____

FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023

Calcolo delle risorse anno 2023		Calcolo degli utilizzi anno 2023	
Descrizione della fonte del finanziamento	Entità del finanziam. Euro	Utilizzi Risorse decentrate con destinazione storica e vincolata	Entità in euro
art. 79, c. 1, lett. a) CCNL 16/11/2022: UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 (art. 67, c. 1, CCNL 21/05/2018)	30.009,26	art. 80, c. 1, CCNL 16/11/2022-Differenziali progressioni orizzontali storiche (acquisite in anni precedenti)	17.909,47
art. 79, c. 1, lett. a) CCNL 16/11/2022: € 83,20 per ciascuna delle unità di personale in servizio al 31/12/2015 - dichiarazione congiunta n. 5 (ART.67 COMMA 2 LETT.A) CCNL 2018	665,60	Art. 80 C. 1 CCNL 16/11/2022-Indennità di comparto (quota a carico fondo)	3.954,36
art. 79, c. 1, lett. a) CCNL 16/11/2022: DIFFERENZIALE PROGR. ECONOMICHE ORIZZONTALI - ART. 67 COMMA 2 LETTERA B) - DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5	998,66		
art. 79, c. 1, lett. a) CCNL 16/11/2022: RETRIBUZIONI INDIVIDUALI DI ANZIANITA' (ANNO 2021)- (ART. 67 C. 2 LETT.C)	518,31	Totale utilizzi risorse con destinazione storica e vincolata	21.863,83
art. 79, c. 1, lett. a) CCNL 16/11/2022 -TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO - PERSONALE DI AREA VASTA (ART. 67 COMMA 2 LETTERA E)	-		
art. 79, c. 1, lett. a) CCNL 16/11/2022: INCREMENTO PER RIDUZIONI STABILI DEL FONDO DELLO STRAORDINARIO - (ART. 67 COMMA 2 LETTERA G)	-	Utilizzo risorse decentrate disponibili anno 2023	
art. 79, c. 1, lett. C) CCNL 16/11/2022: INCREMENTO DELLE DOTAZIONI ORGANICHE - (ART. 67 COMMA 2 LETTERA H)	-	art. 80, c. 2, lett. a), CCNL 16/11/2022 - Premi correlati alla performance organizzativa	2.500,00
TOTALE RISORSE DI CUI ALL'ART.79 LETTERA A e C del CCNL 16/11/2022	32.191,83	art. 80, c. 2, lett. b), CCNL 16/11/2022 -Premi correlati alla performance individuale	5.492,52
art. 79, c. 1, lett. b) CCNL 16/11/2022: € 84,50 per ciascuna delle unità di personale in servizio al 31/12/2018 -	591,50	art. 80, c. 2, lett. c), CCNL 16/11/2022 -Indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis, CCNL 21/05/2018 (disagiato, esposte a rischi, maneggio valori)	200,00
art. 79, c. 1, lett. d) CCNL 16/11/2022: DIFFERENZIALE PROGR. ECONOMICHE ORIZZONTALI -	618,80	art. 80, c. 2, lett. d), CCNL 16/11/2022-Indennità di turno, di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, c.1, CCNL 14/09/2000	
art. 79, c. 1 bis CCNL 16/11/2022: DIFFERENZE STIPENDIALI TRA B3 E B1 E TRA D3 E D1	-	art. 80, c. 2, lett. e), CCNL 16/11/2022-Compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 84 quinquies, CCNL 16/11/2022	6.000,00
art. 33 C. 2 DL 34/2019: RISORSE STANZIATE DAGLI ENTI IN CASO DI MAGGIORE CAPACITA' ASSUNZIONALE (D.M. 17/03/2020) -	-	art. 80, c. 2, lett. f), CCNL 16/11/2022-Indennità per personale di polizia locale	
TOTALE RISORSE STABILI	33.402,13	art. 80, c. 2, lett. g), CCNL 16/11/2022-Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi	4.000,00
Risorse variabili:		art. 80, c. 2, lett. h), CCNL 16/11/2022-Compensi ai messi notificatori secondo la disciplina di cui all'art. 54, CCNL 14/09/2000	
Art. 80, comma 1, ultimo periodo, CCNL 16/11/2022: ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - ART-66 COMMA 1 - SOLO PROVENIENTI DA PARTE STABILE (ART. 67 COMMA 1 E COMMA 2)	1.441,65	art. 80, c. 2, lett. j), CCNL 16/11/2022-Differenziali nuove progressioni (con decorrenza nell'anno di riferimento) -	3.200,00
art. 79, c. 2, lett. a) CCNL 16/11/2022: SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - incentivi funzioni tecniche, incentivi accertamento tributi, compensi Istat, ecc.	4.000,00	art. 80, c. 2, lett. k), CCNL 16/11/2022-Risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82 comma 2	
art. 79, c. 2, lett. C) CCNL 16/11/2022: SCELTE ORGANIZZATIVE GESTIONALI E DI POLITICA RETRIBUTIVA	2.500,00		
art. 79, c. 2, lett. d) CCNL 16/11/2022: ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 67 COMMA 3 LETTERA E)	138,29		
art. 79, comma 5 CCNL 16/11/2022: INCREMENTO € 84,50 PER DIPENDENTE, A VALERE DAL 2021, RECUPERO UNA TANTUM 2021 E 2022.	1.183,00		
art. 79, comma 3 CCNL 16/11/2022 -Incremento contrattabile fino al 0,22% monte salari anno 2018 - legge di Bilancio 2022. (annualità 2022 e annualità 2023)	591,28		
TOTALE RISORSE VARIABILI	€ 9.854,22	TOTALE utilizzi RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI ANNO 2023	21.392,52
IMPORTO FONDO SENZA RIDUZIONI	€ 43.256,35		
DECURTAZIONE CONSOLIDATA - SECONDA PARTE ART. 9 COMMA 2 BIS D.L. 78/2010 (PER GLI ANNI 2011/2014)	€ -		
DECURTAZIONE DEL FONDO PER SUPERAMENTO LIMITE 2016 - ART. 23 COMMA 2 D.LGS. 75/17	€ -		
TOTALE RISORSE DECENTRATE anno 2023	€ 43.256,35	TOTALE UTILIZZI anno 2023	43.256,35
Importo voci non soggette al limite	-€ 10.228,78	Somme ancora da destinare	0,00
Somma a disposizione del Fondo risorse Decentrate con Riduzione delle risorse destinate agli incarichi di EQ (EX posizioni organizzative)	-€ 3.658,30		
IMPORTO TOTALE FONDO 2023 per verifica rispetto limite (art. 23 C. 2 D. Lgs. 75/2017)	€ 29.369,27		