



COMUNE DI CRESSA

Provincia di Novara

IPOSTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO TRIENNIO 2023 - 2025

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

Articolo 1 – Durata – Revisione

Il vigente CCI normativo ha durata triennale dal 01/01/2023 al 31/12/2025.

Si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti mediante Posta Elettronica Certificata (PEC), almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto integrativo collettivo con valore normativo.

Articolo 2 – Contrattazione Collettiva integrativa: Soggetti e Materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal CCNL 2019 – 2021 e dal presente CCDI, tra i soggetti richiamati dall'articolo 7, comma 2 del CCNL e nel caso specifico :

- RSU nominato con elezioni svoltesi nell'anno 2022
- la delegazione di parte datoriale nominata con deliberazione G.C. N. 59 del 3.12.2022
- I Rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria: C.G.I.L. F.P.– CISL F.P. – tra i firmatari del CCNL.

E' oggetto di contrattazione integrativa quanto previsto dall'art. 7, comma 4 del CCNL 2019-2021.

Articolo 3 – Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce alle materie di cui all'art. 7, comma 4.
2. Le parti, ogni anno, sulla base di quanto definito in termini di quantificazione delle risorse per il Fondo del salario accessorio, si incontrano per definire le materie di cui all'art. 7, comma 4 , lettere a), b), c), d), e), f), g), con specifico accordo che integra, per la parte economica, il presente CCDI.

3. 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, comma 1 del D.Lgs.n.165/2001, richiamato dall'articolo 8, comma 7 del CCNL.

A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo ed ogni sua integrazione definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'Ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

Articolo 4 – Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. L'Ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: quote dell'indennità di comparto, di cui all'articolo 74, comma 2, lett. d), del CCNL. Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti al costo delle progressioni e del salario individuale di anzianità del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'articolo 13 del CCNL. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'articolo 79, comma 2, lettera d), non integralmente utilizzate nell'anno precedente.

2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi, come da articolo 80 comma 2 CCNL:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis del CCNL;
- d) indennità di turno e reperibilità;
- e) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies del CCNL;
- f) indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL;
- h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 16 - 18, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000;
- j) differenziali stipendiali (progressioni all'interno delle Aree) con decorrenza nell'anno di riferimento finanziate con risorse stabili.

Articolo 5 – Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance

Le parti concordano che una percentuale del fondo, di cui all'art. 80, comma 3, del contratto sia destinata ad incentivare la performance individuale.

Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata alla performance organizzativa.

Le parti possono definire la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.

Alla performance individuale è annualmente destinata una quota non inferiore al 30% delle risorse di parte variabile di cui all'art. 79, comma 2 del CCNL ad esclusione delle lettere c) f) g) del comma dell'articolo 67 CCNL 2016/2018. Tale percentuale è indicativa e sarà oggetto di contrattazione.

Si stabilisce inoltre, di riconoscere il premio incentivante la performance organizzativa ed individuale anche al personale a tempo determinato, personale in maternità e personale part-time.

Articolo 6 – Differenziazione del premio individuale

Ai sensi dell'art. 81 del CCNL, comma 2, viene stabilita nel 30% la quota delle risorse di cui al suddetto comma. da destinare alla performance individuale.

In applicazione dell'art. 81, si concorda che la misura della maggiorazione è stabilita nel 30% del valore medio pro-capite dei premi destinati al personale valutato positivamente.

La quota massima di personale valutato a cui può essere attribuita la maggiorazione è stabilita nel 33% del personale che abbia conseguito una valutazione di 100/100.

Articolo 7 – Contratto Normativo

Progressioni economiche all'interno delle Aree (Differenziali stipendiali)

L'attribuzione dei differenziali stipendiali (progressioni all'interno delle Aree) avviene mediante procedura selettiva di area attivabile annualmente, in relazione alle risorse disponibili nella parte stabile del fondo risorse decentrate. Si ritiene di confermare il termine di tre anni, di cui al comma 2, lettera a) dell'articolo 14 CCNL.

Ai sensi dell'articolo 14, comma 2, lettera b), il numero di differenziali stipendiali attribuibili per ciascuna area viene definito annualmente nella contrattazione, in relazione alle risorse disponibili.

Confermando i criteri richiamati nell'articolo 14, comma 2 lettera d) n. 1 e n.2, si stabilisce che precisazioni di applicazione e ulteriori criteri, come richiamati al n. 3, siano stabiliti come segue:

- Non avere ricevuto procedimenti disciplinari negli ultimi due anni, oltre che nell'anno corrente, superiori alla multa. In caso di procedimenti pendenti il dipendente viene ammesso con riserva e l'eventuale progressione sospesa sino alla conclusione del procedimento;
- Non viene ammesso alla selezione il dipendente che abbia conseguito una media delle ultime tre valutazioni inferiore a 7,1;

1. Viene valutata la media delle tre ultime valutazioni individuali conseguite (Art. 14 comma 2, Lettera d) n.1)

Il punteggio attribuibile è fissato fino ad un massimo di 40 punti nel seguente modo:

Punteggio 10 punti 40

Punteggio da 9 a 9,9 punti 30

Punteggio da 8 a 8,9 punti 20

Punteggio da 7,1 a 7,9 punti 10

2. L'esperienza professionale acquisita (art.14 comma 2, lettera d n.2) è intesa come anzianità complessiva nell'area di inquadramento da calcolare fino al 31 Dicembre dell'anno precedente. Per il personale trasferito da altro Ente per mobilità volontaria, che quindi non interrompe il rapporto di lavoro, nell'anzianità di servizio, si considera anche quella maturata presso altro Ente.

Il Punteggio non può essere superiore a 20 punti;

3. Vengono valutati iscrizioni in Albi professionali e titoli di studio superiori rispetto a quello necessario per l'accesso all'area di appartenenza.

Ciascun requisito è spendibile per una sola procedura selettiva.

Il Punteggio attribuibile non può essere superiore a 20 punti;

4. Tempo di permanenza nell'inquadramento economico, ex posizione economica. Sarà attribuito maggior punteggio in relazione al tempo di permanenza nell'inquadramento economico.

Il Punteggio attribuibile non può essere superiore a 20 punti.

Articolo 8 – Indennità condizioni di lavoro

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 il valore massimo di Euro 10,00 giornalieri.

3. L'effettiva entità dell'indennità viene rimessa alla contrattazione annuale entro il limite massimo stabilito dal precedente comma.

Articolo 9 – Indennità per specifiche responsabilità

1. Parte delle risorse del fondo è destinata al pagamento delle indennità per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale dell'area C e D non incaricati di funzioni di Elevata Qualificazione, ai sensi dell'art. 84 CCNL. Tale fondo viene utilizzato per remunerare quei dipendenti che, pur non avendo la responsabilità di un intero settore, abbiano la responsabilità del procedimento, ancorché la locuzione "specifiche responsabilità" non coincida con "Responsabile del Procedimento". Infatti, la specifica responsabilità, anche di procedimento, deve qualificarsi come particolarmente complessa e deve riferirsi a incarichi che impongano l'assunzione di una qualche diretta responsabilità di iniziativa e di risultato e che identifichino il soggetto come punto di riferimento tecnico, amministrativo o contabile. L'importo massimo è stabilito in €. 3.000 annui lordi, come da articolo 84 del CCNL.

Articolo 10 - Indennità di Turno (articolo 30 CCNL)

L'Ente, sulla base delle proprie esigenze organizzative e funzionali può istituire turni giornalieri di lavoro in base alla disponibilità di personale e secondo quanto previsto dall'articolo 30 del CCNL.

Articolo 11 – Orario di lavoro flessibile

Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile, di norma 60 minuti. Tale istituto prevede la flessibilità in entrata ed in uscita. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.

Questo istituto non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con orari ben definiti, come ad esempio: trasporto scolastico e attività che si articolano su turni.

L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, o, in caso di oggettiva difficoltà, entro la metà del mese successivo, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente.

Articolo 12 – Orario di lavoro e orario multiperiodale (articolo 31 CCNL)

Il numero delle settimane in cui i dipendenti possono svolgere una prestazione aggiuntiva o ridotta nell'ambito dell'orario multiperiodale di cui all'articolo 31 CCNL è fissato in 13 settimane per le attività che sono previamente individuate dall'Ente sulla base di comprovate esigenze organizzative dirette a garantire la qualità dei servizi erogati.

Le parti si impegnano a rispettare la disposizione (art. 4, D.L. n.66/2003) per la quale la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi.

Articolo 13 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere private – Personale di Polizia Locale

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art.22, comma 3, del D.L. n. 50/2017, convertito nella Legge n. 96/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario.
2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa. Il costo del riposo compensativo è da ascrivere anch'esso integralmente a carico dei Soggetti privati organizzatori dell'iniziativa.
3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario.

Articolo 14 – Indennità di servizio esterno – Personale di Polizia Locale (articolo 100 CCNL)

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato annualmente in sede di contrattazione decentrata integrativa entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 10,00.
2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
3. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.
4. Le indennità previste dal presente articolo hanno decorrenza a valere dall'anno di contrattazione.

Articolo 15 – Specifiche disposizioni di legge

1. I compensi previsti da disposizione di legge che prevedano specifici trattamenti economici a favore del personale integrano automaticamente il fondo e sono distribuiti secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge e dagli atti e regolamenti dell'ente che ad essi danno attuazione.

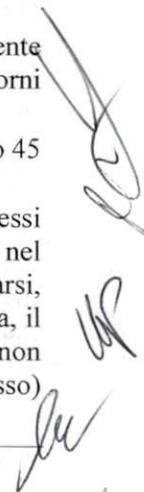
Articolo 16 – Welfare integrativo

1. L'Amministrazione, ai sensi delle vigenti disposizioni, può concedere benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti.
Le parti con apposito accordo stabiliranno annualmente, nell'ambito delle risorse disponibili, la ripartizione delle stesse tra le diverse modalità di impiego.

Articolo 17 – Modalità di richiesta e di fruizione dei Permessi (Articoli 40-41-42-44)

1. A domanda del dipendente sono concessi permessi retribuiti per i seguenti casi da documentare debitamente con le seguenti modalità:

- partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni otto all'anno – Articolo 40 CCNL;
- lutto per il coniuge, per i parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado o il convivente ai sensi dell'art. 1, commi 36 e 50 della legge n. 76/2016: giorni tre per evento da fruire entro 7 giorni lavorativi dal decesso – Articolo 40 CCNL.
- 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio. Tali permessi possono essere fruiti anche entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio- Articolo 40 CCNL.
- tre giorni di permesso di cui all' art. 33, comma 3, della Legge 5 febbraio 1992, n. 104. Tali permessi sono utili ai fini delle ferie e della tredicesima mensilità e possono essere utilizzati anche ad ore, nel limite massimo di 18 ore mensili. (una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all'ufficio di appartenenza all'inizio di ogni mese. In caso di necessità ed urgenza, il lavoratore comunica l'assenza nelle 24 ore precedenti la fruizione del permesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente si avvale del permesso stesso) Articolo 44, comma 3 lettera a).



2. A domanda del dipendente sono concessi permessi retribuiti, ma sottoposti al medesimo regime economico dell'assenza per malattia, per i seguenti casi da documentare debitamente con le seguenti modalità:

- N. 18 ore annuali fruibili anche su base giornaliera per l'espletamento di visite mediche, terapie, esami diagnostici, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.
L domanda deve essere presnetata 3 giorni prima e, nel caso di particolare urgenza o necessità anche 24 ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente intende fruire del periodo di permesso giornaliero od orario. L'assenza per i permessi in questione è giustificata mediante attestazione di presenza, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione. L'attestazione è inoltrata all'ente dal dipendente oppure è trasmessa direttamente a quest'ultima, anche per via telematica, a cura del medico o della struttura. I permessi in questione risultano incompatibili con altri permessi previsti dal CCNL salvo il caso in cui il dipendente, dopo aver esercitato il diritto al permesso orario, torni in servizio e successivamente al manifestarsi, anche improvvisamente, di una qualsiasi esigenza per la quale debba di nuovo allontanarsi dal servizio prima del termine del proprio orario di lavoro: in questo caso il dipendente potrà usufruire dei permessi orari o del riposo compensativo derivante da precedente maggiore prestazione lavorativa.
Nel caso in cui il dipendente, a causa delle patologie sofferte, debba sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie, da cui derivi incapacità lavorativa, prima dell'inizio della terapia, si prevede la presentazione all'Amministrazione di un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante (specialista) che attesti la necessità dei trattamenti sanitari ricorrenti, comportanti l'incapacità da ultimo citata, secondo cicli o calendari stabiliti e fornendo il calendario previsto ove sussistente.
A tale certificazione dovranno seguire le singole attestazioni di presenza dalle quali dovranno risultare l'effettuazione delle terapie, nelle giornate previste, nonché la circostanza che le prestazioni siano state somministrate nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritte dal medico. In occasione dell'assenza durante la somministrazione delle terapie, il dipendente non soggiace all'obbligo reperibilità visita fiscale.
– Articolo 44 CCNL Commi 1 e 2.

3. A domanda del dipendente sono concessi permessi retribuiti da non documentare:

- tre giorni o 18 ore di permesso retribuito nell'anno, per particolari motivi personali e familiari. – Articolo 41 CCNL

Tali permessi:

1. non sono fruibili per frazione inferiore ad una sola ora; oltre la prima ora possono essere fruiti in misura pari a 15 minuti o multipli;
2. non possono essere fruiti nella stessa giornata congiuntamente ad altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previste dalla legge e della contrattazione collettiva, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative fruiti ad ore;
3. possono essere fruiti, cumulativamente, anche per la durata dell'intera giornata lavorativa; in tale ipotesi l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente è convenzionalmente pari a sei ore per i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo pieno, mentre per i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale tale incidenza è riproporzionata all'orario di lavoro;
4. sono compatibili con la fruizione, nel corso dell'anno, dei permessi giornalieri previsti dalla legge o dal contratto collettivo nazionale di lavoro (cd. allattamento e permessi ex lege 104/1992).

4. I permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo, rispettivamente previsti dall'art. 1 della Legge 13 luglio 1967 n. 584 come sostituito dall'art. 13 della Legge 4 maggio 1990 n. 107 e dall'art. 5, comma 1, della Legge 6 marzo 2001 n. 52, nonché ai permessi e congedi di cui all'art. 4, comma 1, della Legge n.53/2000 (il dipendente che fruisce dei permessi di cui al comma 4 comunica all'ufficio di appartenenza i giorni in cui intende assentarsi con un preavviso di tre giorni, salve le ipotesi di comprovata urgenza, in cui la domanda di permesso può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso.)

5. A domanda del dipendente sono concessi permessi brevi da recuperare entro il mese successivo.

Il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro su valutazione del dirigente o responsabile preposto all'unità organizzativa presso cui presta servizio. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero, purché questo sia costituito da almeno quattro ore consecutive e non possono comunque superare le 36 ore annue.

La richiesta del permesso deve essere effettuata in tempo utile e, comunque, non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa, salvo casi di particolare urgenza o necessità, valutati dal dirigente o dal responsabile. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo, secondo modalità individuate dal dirigente; in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione.

- Articolo 42 CCNL.

Articolo 18 SERVIZIO MENSA/BUONI PASTO PERSONALE DIPENDENTE

La materia è contrattualmente disciplinata dall'articolo 35 CCNL 2019-2021.

I dipendenti del Comune di Cressa possono usufruire, secondo quanto stabilito con deliberazione G.C. N. 17 del 12.03.2003, del servizio di mensa scolastica presso i locali del Centro anziani comunale, al piano terreno dell'edificio comunale, prospiciente la cucina che fornisce i pasti alle Scuole dell'Infanzia e Primaria.

Tale servizio è usufruibile esclusivamente durante il periodo scolastico.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 45 del 4.09.2021 l'Amministrazione comunale ha emanato direttive affinché venga istituita l'attribuzione di Buoni pasto sostitutivi del servizio mensa sia nel periodo non coperto dal funzionamento della cucina della mensa scolastica, sia allorché l'articolazione dell'orario del dipendente non consenta il consumo del pasto in orari compatibili con l'attività della cucina.

Tutti i dipendenti sia a tempo indeterminato che a tempo determinato (con esclusione dei tirocinanti, degli LPU, degli LSU e comunque del personale non contrattualizzato), hanno diritto alla Mensa/Buono pasto qualora il proprio orario di servizio sia articolato con rientro pomeridiano e con impegno orario giornaliero superiore alle 7 ore.

Il pasto fornito dalla ditta concessionaria del servizio mensa scolastica, è integralmente coperto dall'Amministrazione Comunale, qualora non superi il valore del buono pasto vigente. Ammonta attualmente a €. 4,42 ciascun pasto.

Il valore nominale del Buono Pasto è quantificato in €. 5,50.

Il lavoratore per usufruire della Mensa/Buono pasto deve essere in servizio in presenza e deve effettuare le regolari timbrature dell'intera giornata lavorativa. Il diritto alla mensa/Buono pasto è infatti connesso alla prestazione del servizio certificata dai sistemi automatizzati di rilevazione in uso.

La consumazione del pasto deve avvenire al di fuori dell'orario di lavoro, osservando una pausa almeno nella misura minima contrattualmente prevista. (Articolo 34 CCNL).

La quantificazione dei Buoni pasto spettanti ai dipendenti è effettuata in base alle presenze rilevate nei giorni per cui è prevista. I Buoni pasto sono utilizzabili entro la data di scadenza prevista da ciascun buono cartaceo/elettronico.

Con la consegna e la firma per ricevuta del dipendente, i Buoni pasto entrano nella sua piena disponibilità e qualsiasi evento che non ne consenta l'utilizzo, compreso il furto o lo smarrimento, non danno diritto ad altre erogazioni.

Dal punto di vista fiscale, attualmente la materia è disciplinata dall'art. 51, comma 2, del T.U.I.R. DPR 917/1986.



Articolo 19 GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI FUNZIONARI E.Q. AI FINI DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO

Premesso che i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione, la graduazione degli incarichi di E.Q., ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione (art. 5 comma 3 lett. d) - e) del CCNL vigente) e i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di E.Q. (art. 7 comma 4 lett. v) , sono argomenti di confronto con i soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2.

Si procede quindi a ripercorrere quanto trasmesso a titolo di informativa, in particolare la quantificazione del fondo complessivo per indennità di posizione e risultato che viene confermato nell'ammontare di € 33.048,70 al netto degli oneri riflessi, nell'ammontare della spesa sostenuta nell'anno 2017, oltre l'incremento ai sensi dell'articolo 11 bis, comma 2, della Legge 11.02.2019, N.12.

L'organizzazione dell'Ente prevede n. 3 Funzionari E.Q.: per i servizi Demografici, Finanziario-Tributi e Tecnico-Edilizia Privata-Manutentivo. A ciascun funzionario di questi Uffici viene attribuito l'incarico di E.Q. con relativa retribuzione di indennità di posizione e di risultato.

Per il Servizio di Polizia Locale non è prevista l'area funzionari ma solo Istruttori, così come per l'Area Segreteria-Amministrativa-Istruzione.

Per il Servizio di Polizia Locale, l'Amministrazione procede di norma con un convenzionamento con altri Enti con relativo funzionario E.Q. , dipendente di altro Ente, al vertice.

Per quanto riguarda invece l'Area Segreteria-Amministrativa-Istruzione la responsabilità viene di norma assunta dal Segretario Comunale

I **criteri** oggettivi da adottare per la **graduazione delle indennità di posizione organizzativa**, sono basati sui seguenti elementi:

- Una quota percentuale derivante dalla (indennità) di posizione acquisita per dare una certa continuità ai criteri valutativi precedenti che hanno portato ad un determinato livello economico;
- Una quota del fondo determinata proporzionalmente dal numero di anni (o porzione di essi) maturati lavorativamente nel Comune di CRESSA, per riconoscere in modo oggettivo l'esperienza acquisita nel proprio ambito di competenza;
- Una quota del fondo determinata dal titolo di studio acquisito, (laurea breve o laurea magistrale) per dare un riconoscimento alla formazione personale;
- Una quota del fondo che viene riconosciuta se il responsabile di P.O. gestisce una o più convenzione sovra comunale, per fornire un compenso al maggiore onere di responsabilità che deriva dalla gestione associata;

- Una quota del fondo determinata proporzionalmente in base al numero di soggetti subordinati e dipendenti del Comune di CRESSA (o del Comune esterno se la P.O. è dipendente di un Comune in convenzione con CRESSA) per riconoscere un carico gestionale derivante dal coordinamento dei soggetti subordinati;
- Una quota "una tantum" del fondo per riconoscere eventuali iscrizioni ad albi o collegi professionali del responsabile di P.O., in quanto elemento qualificante della formazione professionale.

Inoltre, la quota da destinare a indennità di risultato è contenuta nella misura minima contrattualmente prevista del 15% del totale a disposizione.

Sono proposti pertanto i seguenti criteri per la graduazione della retribuzione di posizione delle E.Q.:

Definito dall'Ente il totale delle risorse disponibili per le indennità di posizione e di risultato, si destina una quota pari al 85% al "fondo di posizione" **FP** e la restante quota del 15%, come previsto dal contratto quale minimo, al "fondo risultato" **FR**.

Per chiarezza si esplicita che tali importi, al lordo per il lavoratore, sono da intendersi comunque al netto degli oneri riflessi aggiuntivi.

Le indennità delle posizioni organizzative P.O. sono destinate a tutti gli E.Q., direttamente o indirettamente (a seguito di convenzioni) dipendenti del Comune.

A ciascun responsabile sarà attribuito un "peso percentuale" **PP** che vale: 100% per i dipendenti diretti oppure una percentuale variabile, ma inferiore al 100%, per i responsabili di altri Comuni in convenzione, sulla base di quanto emerge dalle convenzioni stesse o dalle conferenze dei sindaci dei Comuni convenzionati.

I vari criteri sono derivati da principi connessi all'esperienza del personale, alla sua formazione, alla complessità della struttura da gestire e sono in generale corrispondenti a dati oggettivi del profilo professionale in esame.

Ciascun criterio determinerà un punteggio secondo il seguente schema:

1. Gestione di personale subordinato

- **2** punti per ogni persona, con un massimo di **6** punti

2. Anzianità di servizio continuativo nel Comune ed indennità di posizione percepita alla data del 01/01/2018

- **13** punti in caso di indennità di posizione, al netto degli oneri riflessi, percepita alla data del 01/01/2018 fino a 6.000 €
- Oppure **20** punti in caso di indennità di posizione, al netto degli oneri riflessi, percepita alla data del 01/01/2018 oltre a 6.000 €
- Oltre ad **1** punto ulteriore per ogni anno, o frazione di anno, di lavoro continuativo maturato nell'Ente alla data del 31/12/2018, fino ad un massimo di 20 punti

3. Responsabile di una o più convenzioni con altri comuni

- **10** punti in caso di responsabilità in almeno una convenzione in essere con altri comuni o enti pubblici.

4. Formazione scolastica e iscrizione ad albi o collegi professionali

- **1** punto in caso di possesso di laurea breve
- Oppure **2** punti in caso di possesso di laurea magistrale
- Oltre a **1** punto ulteriore in caso di iscrizione ad albo o collegio professionale

La "sommatoria dei punteggi" **SP** che ciascun responsabile avrà totalizzato dovrà essere moltiplicata per il rispettivo "peso percentuale" **PP**, il risultato sarà a sua volta sommato per tutti i responsabili, per determinare il "divisore di posizione" **DP**, come nella formula che segue, dove i pedici indicano i vari responsabili da 1 a "n".

$$DP = SP_1 \times PP_1 + SP_2 \times PP_2 + \dots + SP_n \times PP_n$$

L'**indennità di posizione organizzativa IPO** spettante all'n-esimo responsabile sarà determinata dalla seguente formula:

$$IPO_n = (FP \times SP_n \times PP_n) / DP$$



Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei Funzionari E.Q.

Le **retribuzioni di risultato** sono destinate a tutti i responsabili del servizio, direttamente o indirettamente (a seguito di convenzioni) dipendenti del Comune.

A ciascun responsabile sarà attribuito un "**peso percentuale**" **PP** identico a quello utilizzato per la graduazione delle P.O.

I vari criteri sono strettamente correlati al raggiungimento degli obiettivi strategici che l'Amministrazione Comunale, ovvero la Giunta nel DUP e nel PEG definisce per ciascun responsabile di servizio per l'anno in esame.

A ciascun obiettivo (minimo 2 massimo 10) l'Amministrazione Comunale attribuisce un "**peso obiettivo**" **PO** con valore da 1 a 10, in modo tale che la somma dei pesi obiettivo per ciascun responsabile sia sempre uguale e pari a 20; questo al fine di mettere in condizione ciascuno di ottenere il medesimo risultato finale a parità di valutazione.

Il raggiungimento degli obiettivi sarà valutato dal **Organo Comunale Valutazione (OCV)** sulla base di risultanze oggettive dei sintetici rapporti che ciascun responsabile deve consegnare all'OCV. La valutazione sarà espressa dall'OCV con dei "**punteggi obiettivo**" **PUO** che potranno essere:

- 1 - obiettivo non raggiunto o raggiunto per meno del 50%
- 3 - obiettivo raggiunto al 50% o oltre, ma per meno del 80%
- 5 - obiettivo raggiunto totalmente o almeno all'80%

Il raggiungimento dell'obiettivo per meno del 50% dà diritto al 30% della retribuzione di risultato.

L'Obiettivo raggiunto per meno dell'80% dà diritto all'80% della retribuzione di risultato.

Infine, il raggiungimento dell'obiettivo oltre l'80% dà diritto alla retribuzione di risultato al 100%.

Eventuali residui dovuti al mancato raggiungimento del risultato da parte di qualcuno dei Responsabili, è ripartito a favore di chi abbia raggiunto almeno l'80% dell'obiettivo.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Si conclude pertanto la trattativa che il Segretario rassegnerà alla Giunta per l'approvazione.

Accordo raggiunto in data **1 Marzo 2023-**

LA DELEGAZIONE DI PARTE DATORIALE

IL RAPPRESENTANTE SINDACALE CGIL



[Handwritten signature]

(Lorenzi d.ssa Dorella)

[Handwritten signature]

(Gentina Viviana)

[Handwritten signature]

(Pitzalis Emanuele)

IL RAPPRESENTANTE SINDACALE CISL

(Gavinelli Mauro)

[Handwritten signature]

RSU

(Cusumano Gino Giovanni)

[Handwritten signature]

CONTROLLO SULLA COMPATIBILITA' DEI COSTI

Ai sensi dell'art. 40/bis del D.Lgs. 30.Mar.2001 n. 165 così come sostituito dall'art. 55 del D.Lgs. 27.Ott.2009 n. 150 "Legge Brunetta" è stato effettuato il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge da parte del revisore dei conti in data

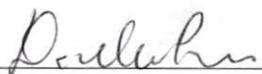
8-3-2023

LA GIUNTA HA AUTORIZZATO LA FIRMA DEL PRESENTE ACCORDO AI SENSI DELL'ART. 8, COMMA 6

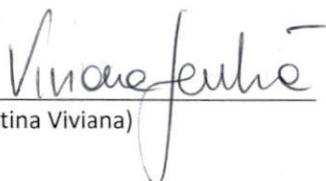
- Deliberazione della G.C. n.8 del 11-3-2023

Cressa, li **25 MAR. 2023**

LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA



(Lorenzi d.ssa Dorella)



(Gentina Viviana)

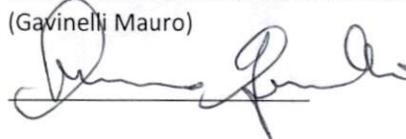


IL RAPPRESENTANTE SINDACALE CGIL



(Pitzalis Emanuele)

IL RAPPRESENTANTE SINDACALE CISL

(Gavinelli Mauro)


RSU

(Cusumano Gino Giovanni)

