



COMUNE DI PRIOLO GARGALLO

(LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI SIRACUSA)

IPOSTESI

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

applicativo del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021
del personale dipendente non dirigente del Comune di Priolo Gargallo
triennio normativo e annualità economica 2023

Premesso che in data 05/12/2023 la Delegazione Trattante ha proceduto, giusta apposita convocazione prot. n.38318 del 30/11/2023, alla sottoscrizione della ipotesi di “Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, applicativo del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021, del personale dipendente non dirigente del Comune di Priolo Gargallo – triennio normativo e annualità economica 2023”;

Che a seguito del parere favorevole espresso in data _____ dal Collegio dei Revisori dei Conti sull’ipotesi di C.C.D.I. ai fini della certificazione di compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa prevista con i vincoli posti dal CCNL e dal bilancio dell’Ente e la relativa certificazione degli oneri di cui all’art. 40/bis del D.Lgs. 165/2001, con Deliberazione n. _____ del _____, la Giunta Municipale ha autorizzato il Presidente della Delegazione di Parte Pubblica alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, applicativo del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021, del personale dipendente non dirigente del Comune di Priolo Gargallo – triennio normativo e annualità economica 2023;

Che con nota prot. n. _____ del _____ si è provveduto alla convocazione della Delegazione Trattante per procedere alla “Sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, applicativo del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021, del personale dipendente non dirigente del Comune di Priolo Gargallo – triennio normativo e annualità economica 2023”;

Il giorno _____ del mese di _____ dell’anno _____ alle ore _____ ha avuto luogo l’incontro tra:

La Delegazione di Parte Pubblica, composta dal Presidente, _____

e la Delegazione di Parte Sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti Organizzazioni Sindacali

firmatarie del CCNL:

Rappresentante Sindacale FP CGIL

Rappresentante Sindacale CISL FP

Rappresentante Sindacale UIL FPL

E dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei Sigg.:

Rappresentante Sindacale



COMUNE DI PRIOLO GARGALLO
(LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI SIRACUSA)

**IPOTESI
CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO**

**applicativo del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021
del personale dipendente non dirigente
del Comune di Priolo Gargallo
triennio normativo e annualità economica 2023**

allegato alla delibera di G.M. n. del

SOTTOSCRITTO DEFINITIVAMENTE IL _____

Art. 34 Arco temporale per la verifica del rispetto del tetto massimo di 48 ore settimanali

Art. 35 Individuazione delle gravi condizioni familiari che consentono l'elevazione del contingente massimo di rapporti di lavoro a tempo parziale (25%).

Titolo VI – ALTRE MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA

Art. 36 - Destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria per essere finalizzata all'erogazione di incentivi alla produttività a favore dei messi notificatori

Art. 37 Servizi minimi essenziali

Art. 38 Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti

l'organizzazione di servizi

Art. 39 Formazione del personale

Art. 40 I piani di welfare integrativo

Titolo VII – NORME FINALI

Art. 41 Norme finali

Titolo I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1- Oggetto e obiettivi

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (di seguito anche CCDI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (di seguito anche CCNL) demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge e dagli stessi CC.CC.NNLL.

Il contratto collettivo decentrato integrativo vuole contribuire al miglioramento dei servizi offerti, garantendo il contemperamento della missione di servizio pubblico dell'ente a vantaggio degli utenti e dei cittadini con la tutela degli interessi dei lavoratori ed apprestando le condizioni per la crescita professionale degli stessi e la concreta realizzazione dei processi di riforma della organizzazione.

Esso si ispira ai principi di tutela dei diritti del personale dipendente, di parità e di pari opportunità e di valorizzazione delle differenze nella organizzazione del lavoro.

A tale fine detta le regole per la erogazione dei compensi legati alle prestazioni svolte assumendo come elemento essenziale il conseguimento dei risultati attesi, nonché detta le regole per la remunerazione delle attività che richiedono un impegno gravoso e/o determinano condizioni di particolare disagio.

Il presente contratto è redatto nel rispetto dei principi e delle procedure dettate dalla normativa, nonché dei principi dettati dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro per il personale del comparto Funzioni Locali. Per quanto contenuto non previsto dal presente CCDI si rinvia al CCNL vigente.

Art. 2 - Ambito di applicazione

Il contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente dell'ente e con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato, contratto di somministrazione, contratto di formazione e lavoro) a tempo pieno o parziale.

Per il personale assunto con contratto di somministrazione e/o con contratto di formazione e lavoro gli oneri per il trattamento economico accessorio sono a carico dell'ente e non del fondo per le risorse decentrate.

Art. 3 - Durata – Revisione

Il presente CCDI si applica per tutto il periodo di validità del CCNL 2019-2021 e comunque fino alla entrata in vigore del nuovo contratto collettivo decentrato integrativo che sarà dettato in applicazione del CCNL 2022/2024. ed ha decorrenza:

- dal giorno successivo a quello della sottoscrizione definitiva, per la parte normativa e procedurale (criteri di selezione, criteri di valutazione, ecc.);
- dal 1 gennaio dell'anno di sottoscrizione, per il riconoscimento economico (indennità, performance e premialità, ecc.).

I contenuti del presente contratto, nei limiti delle risorse complessive e di quelle destinate ai singoli istituti del salario accessorio, per la disciplina degli aspetti normativi, nonché per la disciplina relativa alle modalità ed ai criteri di utilizzo delle risorse, si intendono rinnovati tacitamente di anno in anno fino alla sottoscrizione del successivo che ne definirà per l'anno di riferimento i nuovi importi.

Vengono definite con apposito accordo annuale le somme relative alla modalità di erogazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

Pertanto, per quanto specificamente attiene alla destinazione e ripartizione delle risorse decentrate, il CCDI ha durata annuale.

Il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati presso l'ente.

Le parti si impegnano a riaprire le trattative sui contenuti del presente accordo negoziale, durante il periodo di efficacia del medesimo, qualora dovesse intervenire una diversa disciplina su uno o più istituti demandati alla contrattazione collettiva integrativa.

- d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della *performance*, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
- la programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;
 - la programmazione operativa e gestionale;
 - la definizione di piani di lavoro individuali e/o progetti specifici, in una logica di partecipazione e condivisione;
 - la predeterminazione e conoscenza, da parte dei dipendenti, degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
 - il monitoraggio e confronto periodico, la verifica degli obiettivi e dei risultati conseguiti;
 - i controlli e la validazione sui risultati, con conseguente misurazione e valutazione della *performance* individuale e, ove richiesto, con esame dei giudizi in contraddittorio;
- e) la *performance* individuale è rilevata e apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati e analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale.
- Le risorse destinate alla *performance* organizzativa e individuale vengono erogate a seguito delle modalità e dei criteri definiti dal presente accordo e secondo il vigente Sistema di misurazione e valutazione della *performance* adottato dall'Amministrazione.

Art. 6 - Ripartizione del fondo per le risorse decentrate

Con cadenza annuale le parti procedono alla ripartizione del fondo per le risorse decentrate, con riferimento alla parte stabile non utilizzata ed a quella variabile.

La proposta di ripartizione delle risorse decentrate disponibili tra le diverse modalità di utilizzo, espressa in termini di valori assoluti, viene predisposta annualmente dall'Amministrazione, mediante le direttive alla delegazione di parte pubblica e presentata alle Organizzazioni Sindacali e alla RSU in sede di delegazione trattante.

Tale ripartizione è effettuata nel rispetto dei principi e delle procedure stabilite dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro. Essa può essere effettuata anche in valore percentuale.

Una volta raggiunta la preintesa all'esito del negoziato tra Organizzazioni Sindacali, RSU e delegazione trattante di parte pubblica, la stessa viene sottoscritta dalle parti negoziali e sottoposta alla Giunta Comunale che, dopo aver acquisito il parere dell'Organo di revisione economico-finanziaria, delibera in merito all'autorizzazione della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI.

Le parti assumono l'impegno di avviare di norma entro il mese di aprile di ogni anno la contrattazione per la ripartizione del fondo. Il fondo costituito dall'ente entro il mese di marzo viene trasmesso ai soggetti sindacali almeno 15 giorni prima dell'avvio della contrattazione per la sua ripartizione.

Art. 7 - Criteri generali per l'incentivazione della performance del personale (c.d. produttività) - budgetizzazione risorse destinate alla premialità

Le risorse previste dal presente articolo sono utilizzate in primo luogo per erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo, e/o individuale, secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione.

La attribuzione dei compensi di cui all'art. 80, co. 2, lett. a) e b) del CCNL 16.11.2022 è strettamente correlata alla performance organizzativa ed a quella individuale, intesa come effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi e come raggiungimento di standard predeterminati di qualità dell'attività amministrativa e di "buona amministrazione" ed è quindi attuata – secondo le modalità definite nel presente articolo – a livello di singola struttura dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e nel rispetto di quanto disciplinato dal legislatore

La incentivazione della performance è finalizzata alla promozione di effettivi miglioramenti nei livelli di efficienza, efficacia e di qualità dei servizi mediante la realizzazione, nell'ambito del servizio prestato dai dipendenti, di piani di attività nonché di progetti strumentali di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati.

raggiungimento degli obiettivi e/o da valutazioni non positive sono ripartiti e assegnati, proporzionalmente, nell'ambito della performance tra i dipendenti del settore, in ragione del migliore punteggio conseguito nell'ambito della stessa struttura.

La suddivisione ed attribuzione delle risorse alle singole strutture operative per la parte relativa agli obiettivi di performance organizzativa (obiettivi assegnati dai dirigenti incaricati a tutto il personale) nonché individuale, prevede la utilizzazione del meccanismo del peso potenziale, di cui al successivo punto, integrato con il valore economico dell'obiettivo assegnato dalla giunta su proposta dei dirigenti incaricati, quali responsabili negli enti privi di dirigenza.

Il peso potenziale, finalizzato ad assicurare una equa distribuzione delle risorse assegnate alla produttività per la parte in cui vi concorre tutto il personale viene calcolato in ragione del numero dei dipendenti in servizio a tempo indeterminato e determinato delle strutture e della posizione di inquadramento giuridico ed economico. Esso si riferisce alle risorse umane appartenenti all'unità organizzativa e viene calcolato sommando, per ciascuna struttura, il peso economico attribuito a ciascun dipendente, secondo i valori calcolati con riferimento al trattamento economico fondamentale definito dalla contrattazione nazionale.

Le risorse di cui al precedente comma sono pertanto assegnate a ciascun settore secondo i seguenti criteri:

- a) Attribuzione del "peso" determinato dall'area - ex categoria economica dei dipendenti utilizzando le prime tre cifre della retribuzione tabellare della posizione economica di appartenenza;
- b) Definizione del budget di settore = risorse disponibili/totale dei pesi x peso settoriale.

Al fine di considerare nella quantificazione dell'utilizzo del peso potenziale alcune particolarità dovute alla flessibilità dell'assegnazione del personale alle strutture si terrà conto dei seguenti elementi di differenziazione:

- ◆ Personale con rapporto di lavoro part time: opera una riduzione della quota individuale in misura proporzionale alla percentuale di lavoro non prestato.
- ◆ Periodi di assegnazione alla struttura: equiparata al valore 365 la presenza convenzionale piena di 365 giorni annui per ogni dipendente, si detrarranno proporzionalmente da tale presenza teorica di mancato servizio per cause quali l'assegnazione in corso d'anno alla struttura e la cessazione dal servizio prima del termine dell'anno di riferimento (assunzione a tempo determinato con servizio effettivo per una parte dell'anno, mobilità verso altra struttura, pensionamento, ecc.).

All'inizio del periodo di valutazione i responsabili assegnano, in coerenza con gli obiettivi ad essi assegnati attraverso il PIAO, gli obiettivi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità dei servizi che saranno oggetto di valutazione ai fini dell'attribuzione delle risorse per la produttività collettiva.

Gli obiettivi ed i parametri così predefiniti sono comunicati ai dipendenti dal proprio Responsabile preventivamente rispetto all'arco temporale in cui gli stessi devono essere raggiunti. In tale circostanza il dirigente incaricato provvede anche alla assegnazione/comunicazione degli altri fattori su cui verrà effettuata la valutazione, quali ad esempio gli indicatori dei comportamenti organizzativi e/o quelli delle competenze professionali etc.

Le risorse per compensare la performance di ciascun settore e la valutazione delle prestazioni individuali sono ripartite e liquidate tra il relativo personale in funzione del raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati.

La valutazione del raggiungimento degli obiettivi, secondo gli aggiustamenti previsti in corso d'anno attraverso le eventuali modifiche apportate agli strumenti di programmazione gestionale e finanziaria dell'ente (in primo luogo PEG- PDO) è effettuata dall'apposito Organismo Indipendente di Valutazione in contraddittorio con il responsabile di EQ.

Il raggiungimento degli obiettivi a seguito valutazione dell'O.I.V., determina, a livello di settore, la percentuale di erogazione delle risorse destinate nell'anno alla performance organizzativa;

La valutazione dei dipendenti, per come assegnati alle strutture nel corso dell'annualità, è effettuata dal Responsabile incaricato di EQ, sulla base dei criteri definiti nella metodologia di valutazione. Tali criteri, in applicazione delle indicazioni definite dai D.Lgs n. 150/2009 e n.74/2017, si articolano attraverso la valutazione dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi, della competenza professionale, dei comportamenti organizzativi e della performance organizzativa della struttura.

Di norma, entro il mese di luglio dell'anno successivo si procederà alla liquidazione della performance settoriale ed individuale;

Qualora un valutato non concordi con la valutazione ricevuta, può richiedere entro dieci (10) giorni la revisione della procedura applicata nei suoi confronti al Segretario comunale che, sentiti gli interessati (valutato e

Condizione di lavoro		Importo al giorno	
A	personale esposto a rischio	€ 1,50	
B	personale esposto a disagio	€ 1,50	
C	personale con funzioni di agente contabile	C1) media mensile di valori di cassa maneggiati inferiore ad € 516,47	€ 1,00
		C2) media mensile di valori di cassa maneggiati compresi tra € 516,48 ad €1.032,91	€ 1,20
		C3) media mensile di valori di cassa maneggiati oltre € 1.032,92 ad € 1.549,37	€1,40
		Ca) media mensile di valori di cassa maneggiati oltre € 1.549,37	€1,60

Per attività disagiate si intendono quelle individuate dalla contrattazione decentrata che comportano, per la loro natura o forma organizzativa, quali orario e/o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa, problemi per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore o problemi per il normale svolgimento di relazioni sociali. Tali sono in particolare quelle che richiedono un orario di lavoro con una o più suspensione e conseguenti rientri nell'arco della stessa giornata lavorativa (non comprendendo in tale ambito i rientri previsti in modo ordinario).

Per attività rischiose si intendono quelle individuate dalla contrattazione decentrata, con riferimento in particolare a quelle già riconosciute presso l'Ente e quelle svolte dagli operai che utilizzano macchinari pericolosi o che sono sottoposti a specifiche condizioni di rischio attestate dal responsabile.

Art. 11 - Compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle aree degli operatori, operatori esperti, istruttori e funzionari/elevate qualificazioni non destinatario degli incarichi di cui agli artt. da 16 a 21 del CCNL 16 novembre 2022

Le parti concordano che per specifiche responsabilità svolte da parte del personale delle aree degli operatori, operatori esperti, istruttori e funzionari/elevate qualificazioni, quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui agli artt. da 16 a 21 del CCNL 16 novembre 2022 e ad esclusione del personale della polizia locale appartenente alle aree di cui al successivo articolo 12, debbano intendersi le responsabilità derivanti:

- dall'esercizio di compiti legati ai processi di digitalizzazione ed innovazione tecnologica;
- dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati;
- dall'esercizio di compiti legati alla qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale, nonché di responsabile dei Tributi;
- da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
- da incarichi di project manager e/o di supporto assegnati, anche temporaneamente, relativi a programmi o progetti finanziati da fondi nazionali o europei;
- dallo svolgimento di compiti di addetto all'Urp, di formatore professionale, di addetto ai servizi di protezione civile;
- dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- dall'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici dei Giudici di Pace;
- dall'esercizio delle funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, ove non assegnati compensi per le funzioni tecniche;
- dall'incarico di Vice Segretario.

Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti.

Le parti individuano nelle disposizioni di organizzazione del Dirigente incaricato, quale responsabile del settore, l'atto di affidamento delle specifiche responsabilità al personale delle aree degli operatori, operatori esperti, istruttori e funzionari/elevate qualificazioni. Detti provvedimenti dovranno definire le responsabilità assegnate al personale.

Responsabilità formalmente attribuita a dipendente dell'area degli istruttori, individuato dal Responsabile di Settore, come Ufficiale di stato civile ed anagrafe, Ufficiale elettorale, responsabile dei tributi, addetti agli URP, formatori professionali, addetti ai servizi di protezione civile	(non superiore a euro) calcolato nelle seguenti misure: euro 500,00 max
Responsabilità formalmente attribuita a dipendente dell'area dei funzionari/elevate qualificazioni individuato dal Responsabile di Settore, come Ufficiale di stato civile ed anagrafe, Ufficiale elettorale, responsabile dei tributi, addetti agli URP, formatori professionali, addetti ai servizi di protezione civile	(non superiore a euro) calcolato nelle seguenti misure: euro 500,00 max

In sede di verifica annuale della ripartizione delle risorse disponibili i predetti parametri possono essere soggetti a revisioni ed integrazioni, previa contrattazione con i soggetti sindacali.

I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate, per cui non sono erogati in caso di assenza dal servizio e vengono erogate annualmente.

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato tra quelle sopra indicate.

Si stabilisce, inoltre, che con cadenza annuale i Responsabili dei Settori informeranno i sindacati firmatari del CCDI e le RSU sulle condizioni della persistenza dei requisiti.

Art. 12 - Indennità di funzione per il personale della polizia locale

Sulla base delle previsioni di cui all'art. 97 del CCNL 16.11.2022 è istituita la indennità di funzione per i compiti di responsabilità svolti dal personale della polizia locale, sia esso dell'area degli istruttori che di quella dei funzionari/elevate qualificazioni a condizione che non sia destinatario degli incarichi di cui agli artt. da 16 a 21 del CCNL 16 novembre 2022.

Per incarichi di responsabilità si devono intendere quelli che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori rispetto a quelli svolti dalla parte maggioritaria dei dipendenti della polizia locale inquadrati nella stessa categoria.

Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti.

Le parti individuano nelle disposizioni di organizzazione del Responsabile del Comando, l'atto di affidamento delle specifiche responsabilità al personale delle aree degli istruttori e dei funzionari/elevate qualificazioni. Detti provvedimenti dovranno definire le responsabilità assegnate al personale.

L'assegnazione da parte del Comandante, con provvedimento scritto e comunicato al Servizio Personale, degli incarichi di specifiche responsabilità, costituisce condizione essenziale per il riconoscimento della stessa. Questa indennità sarà erogata nell'ambito delle risorse destinate dalla contrattazione decentrata al finanziamento di tale istituto.

L'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità dell'Area di P.M. viene inserito nella Contratto decentrato parte economica e varia sino ad un massimo di € 3.000,00 annui lordi, elevabile fino a un massimo di €4.000,00 annui lordi solo per il personale inquadrato nell'area dei funzionari ed EQ, e viene determinato per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate secondo i seguenti criteri.

I compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle aree degli istruttori e dei funzionari/elevate qualificazioni e i relativi compensi, sono i seguenti:

C	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario notturno festivo	€ 1,80	01/01/2023
---	---	--------	------------

Al restante personale della polizia locale che non svolge attività esterna e/o è stato giudicato inidoneo allo svolgimento di attività esterne non viene erogato alcun compenso a questo titolo.

A questo compenso può essere sommato quello per condizioni di lavoro esclusivamente con riferimento alla fattispecie del maneggio di valori.

Art. 14 - Remunerazione del personale della polizia locale che svolge attività aggiuntive finanziate da privati

Per le prestazioni della polizia locale aggiuntive rispetto al normale orario di lavoro e relative alla sicurezza ed alla fluidità della circolazione necessarie per lo svolgimento di servizi c.d. in conto terzi ed i cui oneri sono sostenuti dagli stessi, è dovuto al personale della stessa impegnato, ivi compresi i titolari di EQ, un compenso ai sensi delle previsioni contenute nell'art. 56-ter del CCNL 21.5.2018 e calcolato nella stessa misura dei compensi spettanti per il lavoro straordinario, senza entrare nei tetti di risorse e di impegno massimo individuale previsto per lo stesso.

Nel caso di prestazioni aggiuntive svolte di domenica o nel giorno di riposo settimanale i dipendenti della polizia locale hanno diritto anche ad un periodo di riposo compensativo pari alla durata della prestazione aggiuntiva.

Il finanziamento derivante dai privati deve coprire interamente i costi derivanti dalla applicazione di questa disposizione, ivi compresi gli oneri riflessi e l'Irap.

**Art. 15 - Criteri delle forme di incentivazione per le funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs n. 50/2016
Incentivazione per le funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023**

La ripartizione delle risorse (comprendente degli oneri riflessi posti a carico dell'ente) di cui all'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023 è disposta sulla base delle indicazioni dettate dal regolamento adottato dall'ente oltre che dai principi dettati dal legislatore.

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile di EQ del Settore competente.

Art. 16 - Criteri della forma di incentivazione del personale dell'ufficio tributi

Al personale dell'ufficio tributi che partecipa alle attività di recupero di evasione IMU e TARI è attribuito, entro il tetto definito dal regolamento dell'ente e nel rispetto dei principi dettati dal legislatore, una quota del maggiore gettito che non derivi da aumenti di aliquote o da provvedimenti normativi, ma dalla attività di contrasto alla evasione, elusione ed erosione ed a condizione che l'ente abbia preventivamente approvato uno specifico progetto di miglioramento delle attività.

Tale compenso è ripartito tra il Responsabile ed i dipendenti dell'ufficio tributi, sulla base dei criteri definiti nel relativo regolamento approvato ed erogati con atto del Responsabile EQ del Settore competente.

Art. 17 - Incentivazione del personale in lavoro agile

Il personale utilizzato, anche a tempo parziale, in lavoro agile partecipa, in presenza delle condizioni previste dal presente contratto, alle indennità di performance organizzativa ed individuale, c.d. produttività, e di specifiche responsabilità.

A questo personale non vengono erogate, per le giornate svolte in modalità agile, le indennità per il lavoro straordinario, la turnazione, la reperibilità, le condizioni di lavoro ed i compensi per le attività aggiuntive svolte in giornata di festiva, né viene erogato il buono pasto.

Art. 18 - Incentivazione personale assunto con contratti di formazione e dei dipendenti somministrati

I dipendenti assunti con contratto di formazione e lavoro e quelli somministrati hanno diritto – in presenza delle condizioni fissate dal presente contratto o dalla contrattazione nazionale – alla corresponsione di tutte le indennità collegate alla prestazione di lavoro svolta, in particolare la incentivazione della performance, cd produttività, rischio, disagio, turnazione, reperibilità, specifiche responsabilità, maneggio valori etc.

- N. 1 dipendente stato civile
- N. 1 dipendente protezione civile

Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente.

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 22 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

In applicazione dell'art. 98 del CCNL del 16/11/2022, i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett.c), e 5 del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale:

- a) per contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo- Sirio;
- b) per finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 82 CCNL 16/11/2022;
- c) per erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

Per le suddette finalità l'Amministrazione annualmente, con apposita delibera di Giunta, provvede alla destinazione delle risorse ex art.208 CdS ed assegna uno specifico fondo in percentuale.

La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

Art. 23 - Criteri generali per la determinazione della indennità di posizione e di risultato dei titolari di EQ

Il trattamento economico accessorio del personale titolare degli incarichi di E.Q. è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario, salve deroghe di legge.

L'istituzione delle EQ, il conferimento e la revoca degli incarichi nonché la misura delle indennità di posizione e di risultato degli incaricati di Elevata Qualificazione è determinata, a seguito definizione dei criteri, sulla base delle previsioni dettate dall'ente in uno specifico regolamento. La spesa per l'ente dell'indennità di posizione e di risultato degli incarichi di EQ non grava sul Fondo risorse decentrate annuali.

TITOLO IV

PROGRESSIONI ECONOMICHE VERTICALI E ALL'INTERNO DELLE AREE

Art. 24 – Prima applicazione del nuovo sistema di classificazione

Visto che con la nuova classificazione per aree del personale dipendente si vuole mettere l'Ente nelle condizioni di utilizzare al meglio le professionalità dei propri dipendenti che possono così accedere ad un percorso agevole ed incentivante per il proprio sviluppo professionale, le parti concordano che, in generale ed in particolar modo in fase di prima applicazione (entro il 31/12/2025), l'Amministrazione, previa analisi delle necessità strutturali dell'organigramma dell'Ente e delle risorse economiche impiegabili, darà copertura dei posti vacanti anche attraverso la progressione tra le aree da effettuarsi con procedure valutative comparative.

Ai sensi del comma 7 dell'art. 13 del CCNL 2019-2021, sono sottoposti a confronto (art.5 comma 3 lett.o del CCNL 2019-2021) i criteri per l'effettuazione di tali procedure comparative attraverso le quali dovrà essere valutata:

- l'esperienza maturata nell'area di provenienza;
- il titolo di studio posseduto;
- le competenze professionali, acquisite attraverso la formazione certificata e/o l'esperienza.

PA, a parità di area – ex categoria o posizione giuridica.

La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio medio minimo pari a 80/100 per le cat C e D e 70/100 per le cat A e B;

Per stabilire il punteggio di ciascun dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione viene calcolata la media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto 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.

A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio; nel caso di ulteriore parità la precedenza spetta al più anziano di età.

L'esito della procedura selettiva ha una valenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della P.E.O.

Ai dipendenti cui è stata irrogata nei 2 anni precedenti la indizione della selezione per le progressioni economiche una sanzione disciplinare superiore alla multa non è consentito l'accesso alla selezione.

Annualmente su indicazione della Giunta municipale verrà individuato tra le linee di indirizzo della contrattazione l'avvio delle progressioni ed il limite delle risorse finanziarie da destinare a detto istituto.

LA PROCEDURA

Con determinazione del Responsabile incaricato della Gestione Risorse Umane viene indetta la procedura per l'attribuzione delle progressioni economiche/differenziali stipendiali e viene approvato il relativo bando.

Il bando viene pubblicato all'Albo Pretorio e sul sito web istituzionale – Sezione Amministrazione Trasparente per almeno 30 giorni e spedito via mail o sulla rete intranet a tutti i dipendenti. Esso viene affisso per lo stesso periodo in un luogo facilmente accessibile a tutti i dipendenti, di norma nella bacheca destinata alle comunicazioni sindacali. Ai dipendenti in comando presso altro ente, in aspettativa, o assenti dal servizio per altre cause, il bando viene trasmesso in copia via mail, in tempo utile per la presentazione della domanda.

I dipendenti interessati presentano, entro la data di scadenza fissata, apposita istanza, corredata dal curriculum e documentando, se ne ravvisano la necessità, le rilevanti esperienze maturate, le competenze formative e le competenze professionali acquisite.

Il Responsabile della Gestione Risorse Umane nomina una Commissione valutativa, nel rispetto delle normative in materia e del regolamento comunale, dopo la data di scadenza del termine di presentazione delle domande, che esamina i titoli ed attribuisce ai candidati ammessi i relativi punteggi previsti e formula la graduatoria finale di ciascuna area interessata alla procedura di progressione orizzontale.

A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente che ha maggiore anzianità di servizio; in caso di ulteriore parità di punteggio verrà data precedenza al dipendente più anziano di età.

Di essa fanno parte di diritto, il Segretario Generale con funzioni di Presidente ed il Responsabile del Settore a cui compete la gestione giuridica delle Risorse Umane quale componente designato; a quest'ultimo compete la nomina degli ulteriori tre membri costituenti la commissione, scelti tra i Responsabili di Settore dell'Ente, ovvero tra dipendenti appartenenti all'area - ex categoria superiore a quella del/i posto/i oggetto di selezione. Le funzioni di segretario della Commissione sono svolte da un dipendente dell'Ente.

Resta salva la verifica delle condizioni di incompatibilità previste dalla vigente normativa.

Possono essere beneficiari delle progressioni economiche una quantità di personale non superiore a quella che verrà individuata dalla G.M. annualmente.

Si garantisce comunque almeno una progressione per ciascuna area –ex categoria.

Concluse le suddette operazioni, la graduatoria viene formalmente approvata dal Responsabile incaricato della Gestione Risorse Umane e pubblicizzata. Le graduatorie, distinte per area – ex categoria giuridica di appartenenza, vengono portate a conoscenza dei dipendenti da parte del Servizio Gestione Risorse Umane a seguito pubblicazione all'albo pretorio dell'ente e nella apposita sezione dell'”Amministrazione Trasparente” e diventano definitive dopo 15 giorni dalla loro pubblicizzazione.

Per il miglioramento dell'ambiente di lavoro e per il benessere organizzativo nonché per l'attuazione delle iniziative necessarie per facilitare l'attività dei dipendenti disabili le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.

Nell'attuazione di tali iniziative e nel controllo della effettiva applicazione è sentito il medico competente.

Gli interventi di sicurezza e prevenzione si applicano a tutti i luoghi di lavoro ove operi personale dell'ente, nonché ove siano presenti gli utenti dei servizi dell'ente.

Art. 31 - Pari opportunità

Le misure per favorire le pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, sono concordate a seguito di proposte operative presentate dal Comitato Unico di Garanzia per gli obiettivi e le finalità previste dalle norme contrattuali e legislative.

La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio, terranno conto dei principi generali inerenti le pari opportunità e di un doveroso equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

In particolare si sottolinea come tali iniziative siano già inserite nelle politiche generali di gestione del personale non solo per rispettare la normativa, ma anche e soprattutto per valorizzare azioni che comunque riguardano molti dei dipendenti dell'ente.

Art. 32 - Orario multiperiodale

Il numero delle settimane in cui i dipendenti possono svolgere una prestazione aggiuntiva o ridotta nell'ambito dell'orario multiperiodale di cui all'art. 25 del CCNL 21.5.2018 è fissato, rispettivamente, in 16 su base annua per le attività che sono previamente individuate dall'ente sulla base di comprovate esigenze organizzative precipuamente dirette a garantire la qualità dei servizi erogati.

Art. 33 - Elevazione del limite massimo individuale delle prestazioni di lavoro straordinario

Per esigenze eccezionali, il limite massimo individuale per lavoro straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1.4.1999 può essere elevato oltre le 180 ore annue per un numero di dipendenti non superiore al 5% di quelli in servizio nell'ente.

Il limite massimo è quello stabilito dal D.Lgs. n. 66/2003, art. 4, co. 2, 3 e 4.

Art. 34 - Arco temporale per la verifica del rispetto del tetto massimo di 48 ore settimanali

L'arco temporale entro cui, ai sensi dell'art. 22, co. 2, del CCNL 21.5.2018, deve essere verificato il rispetto del tetto orario massimo di 48 ore medie settimanali può essere aumentato fino al tetto massimo di ulteriori 6 mesi in presenza di comprovate esigenze organizzative precipuamente dirette a garantire la qualità dei servizi erogati che sono previamente individuate dall'ente, sentiti i soggetti sindacali.

Art. 35 - Individuazione delle gravi condizioni familiari che consentono l'elevazione del contingente massimo di rapporti di lavoro a tempo parziale (25%)

Il Comune può costituire rapporti di lavoro a tempo parziale, mediante:

- a) assunzione, per la copertura dei posti delle aree e dei profili a tal fine individuati nell'ambito del Piano triennale del fabbisogno di personale, all'interno del Piano Integrato di attività e Organizzazione (PIAO);
- b) trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, su richiesta dei dipendenti interessati.

Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna area, rilevata al 31 dicembre di ogni anno. Il predetto limite è arrotondato per eccesso, onde arrivare comunque all'unità.

Il contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale può essere elevato fino al 30%, a condizione che non venga compromessa l'ordinaria gestione delle attività riferite ai Settori interessati dalla trasformazione del rapporto, in favore dei dipendenti che abbiano il coniuge o convivente o parenti di 1°- 2° grado, che siano:

- in gravi condizioni di salute;

Titolo VI

ALTRE MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA

Art. 36 - Destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria per essere finalizzata all'erogazione di incentivi alla produttività a favore dei messi notificatori

Le parti concordano che esistono le condizioni finanziarie per la destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria al fondo di cui all'articolo 79 del CCNL 16 novembre 2022, parte variabile, per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori.

Pertanto, all'incentivazione dei messi notificatori viene destinata la quota parte del 50% del rimborso spese effettuato dall'Amministrazione Finanziaria all'Ente, una volta che questo sia stato introitato e con esclusione delle eventuali spese postali rese necessarie per le notifiche.

La liquidazione di tale incentivazione avverrà in un'unica soluzione annua ed i compensi saranno erogati tra i messi notificatori in proporzione al numero delle notifiche effettuate per conto dell'Amministrazione Finanziaria.

Art. 37 - Servizi minimi essenziali

Le parti concordano che l'ente, nell'ambito dei servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero, individui le aree – ex categorie e i profili professionali coinvolti sul tema oggetto del presente articolo ed i contingenti di personale coinvolto suddivisi per area – ex categoria e profilo professionale.

L'esercizio del diritto di sciopero va temperato con il godimento dei diritti della persona, costituzionalmente tutelati, alla vita, alla salute, alla libertà, alla sicurezza, alla libertà di circolazione, all'assistenza e previdenza sociale, all'istruzione e alla libertà di comunicazione.

Le prestazioni indispensabili vanno erogate anche nell'evenienza di sciopero, sia mediante l'astensione dallo sciopero di quote strettamente necessarie di lavoratori tenuti a tali prestazioni, sia mediante forme di erogazione periodica, cioè con fascia oraria ridotta.

Art. 38 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi

Le parti convengono che la introduzione di nuove tecnologie che producono effetti sulla organizzazione dei servizi e/o sulla qualità del lavoro sia oggetto di preventiva informazione ai soggetti sindacali, che possono avanzare proposte di cui l'ente tiene conto e su cui può formulare delle riserve o delle ragioni di contrarietà in presenza di documentate esigenze organizzative.

Art. 39 - Formazione del personale

Nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni.

Le attività formative sono determinate, previa definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, nei piani triennale ed annuali di formazione del personale approvati dall'Ente, confluiti nel PIAO, tenuto conto della proposta di piano formativo e di aggiornamento del personale.

Il personale dipendente che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. E' garantita una pari opportunità di partecipazione.

I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

Art. 40 - I piani di welfare integrativo

COMUNE DI PRIOLO GARGALLO

UTILIZZO FONDO 2023

Disposizione	Descrizione	Importo
Art. 80 CCNL 16/11/2022 Fondo risorse decentrate: utilizzo	Risorse confluite nel Fondo risorse decentrate destinate agli utilizzi previsti dall'art. 68 commi 1 e 2 (ivi incluse le risorse rese disponibili di cui all' art. 68 c.1 per risorse stabili residue anno precedente non integralmente utilizzate ex art. 17 c. 5 CCNL 1998/2001 ed ex art. 67 c. 1 e 2 CCNL 21/05/2018)	€ 480.857,84
	UTILIZZO RISORSE 2023	€ 480.857,84
	Al netto delle risorse necessarie per corrispondere i costi ed i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti	€ 73.196,78
	Al netto delle risorse necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c) del CCNL 22/1/2004; incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art. 31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.9.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001; indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4 del CCNL del 6/7/1995, e costo per il reintegroamento del personale dell'area di vigilanza.	€ 18.600,99
ARTICOLO 80 COMMA 1	Al netto delle risorse relative all'incremento di cui all'art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 21/05/2018 poste nel fondo 2018 ma a valere dall'anno 2019	€ -
	Sono inoltre rese di nuova disponibilità le risorse corrispondenti all'importo differenziale di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del d. lgs. n. 75/2017	€ -
	TOTALE RISORSE NECESSARIE NON REGOLATE DAL CONTRATTO	€ 91.797,77