

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
DI LAVORO DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI RIVAROSSA
ANNI 2023-2025

Siglato dalle parti il 26.10.2023

Relazione economico-finanziaria del 31.10.2023

Parere revisore del 02.11.2023

Autorizzazione alla stipula con delibera di G.C. n. 64 del 08.11.2023

L'anno **2023**, il giorno QUATTORDICI del mese di NOVEMBRE nel Palazzo Comunale di Rivarossa, si sono riunite le parti per l'esame del contratto collettivo integrativo.

La delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art. 7, comma 3 del CCNL del 16.11.2022 è così composta:

Delegazione Trattante di parte pubblica:

Il Presidente: Dr.ssa Susanna BARBATO



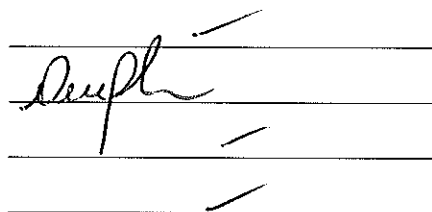
Delegazione di parte sindacale:

CISL FP:

FP CGIL: Gianluca OSSOLA

UIL F.P.L.:

C.S.A.:



Rappresentanze Sindacali Unitarie:

IL rappresentante R.S.U: Ivano CHIATELLO



PREMESSO

- Che è intenzione delle parti addivenire all'accordo per l'anno 2023.
- Che il Revisore dei Conti ha espresso parere favorevole sull'Ipotesi contrattuale.
- Che la Giunta Comunale ha preso atto ed approvato l'Ipotesi contrattuale e contestualmente ha autorizzato il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del Contratto Decentrato Integrativo 2023/2025 parte giuridica e anno 2023 parte economica.

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo 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.
2. 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.
3. Il presente CCI 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 seguenti 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) Il 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) Il 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 Comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 14 del 11.03.2020, così come modificato con deliberazione della Giunta Comunale n. 20 del 23.05.2020, n. 20 del 21.05.2021 e n. 39 del 24.9.2022;
 - f) Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con atto n 77 del 27.12.2010.

Art. 2 - Ambito di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Rivarossa con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. 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.
3. 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, di norma, entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

4. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono disciplinati con il medesimo.


Art. 3 - Durata -- Revisione

1. Il presente CCI ha durata triennale dal 2023 al 2025 per la parte giuridica.
2. Con cadenza annuale dovranno essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse economiche tra le diverse possibilità di utilizzo.
3. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse economiche, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
4. 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.

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

Art. 4 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. 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.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell'Ente, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti criteri generali:
 - a. i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati 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, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali, nonché al miglioramento qualitativo 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;
 - 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.
3. 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 decentrato integrativo in corrispondenza a ciascuna fattispecie prevista dall'art. 80, comma 2 del CCNL 16/11/2022.
4. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 80, comma 1 del CCNL 2019-2021 e quindi:
 - progressioni economiche nella categoria;

 3

- indennità di comparto.

5. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili, le quote da destinare gli istituti di cui al comma 2 dell'art. 80 del CCNL 2019-2021, fermo restando che le eventuali nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
6. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

Art. 5 - Criteri generali per l'incentivazione della performance organizzativa ed individuale

1. Il sistema di valutazione per l'incentivazione della performance e per la determinazione delle retribuzioni di risultato da corrispondere ai dipendenti titolari di elevata qualificazione è stato adottato rispettivamente con:
 - deliberazione della Giunta Comunale 40 del 29/05/2021, avente per oggetto: "Approvazione sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale";
 - deliberazione della Giunta dell'Unione Collinare Canavesana n. 14 del 23/07/2021 avente ad oggetto "Metodologia di graduazione delle posizioni organizzative - presa d'atto";
2. Al fine di rendere tale sistema accessibile agli stessi destinatari della valutazione è previsto che:
 - a) siano organizzate sessioni di verifica sul funzionamento del sistema di valutazione sia sotto il profilo metodologico, sia sotto il profilo gestionale;
 - b) 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. (del Comune di Rivarossa e/o dell'Unione Collinare Canavesana) assegnati al centro di responsabilità o servizio;
 - c) la Giunta definisca il Piano della Performance annuale all'interno del P.I.A.O., di norma entro 30 giorni dall'approvazione del Bilancio di Previsione;
 - d) il nucleo di valutazione validi gli obiettivi;
 - e) le schede di valutazione di ogni singolo dipendente devono essere consegnate personalmente dal valutatore al valutato, sia in fase preventiva che a consuntivo. L'EQ comunica formalmente e tempestivamente al personale gli obiettivi e la correlata ponderazione, a seguito dell'approvazione del Piano della Performance inserito nel P.I.A.O. (del Comune di Rivarossa e/o dell'Unione Collinare Canavesana), unitamente alla scheda di valutazione con la pesatura degli item comportamentali. Il dipendente sottoscrive l'avvenuta consegna della scheda di valutazione da parte dell'EQ;
 - f) la valutazione intermedia si esprime con giudizio non numerico;
 - g) la valutazione della prestazione individuale verrà svolta dalla EQ a cui è assegnato il personale;
 - h) ogni dipendente sarà portato a conoscenza delle valutazioni che lo interessano individualmente e di quelle relative al grado di raggiungimento dell'obiettivo complessivo in modo chiaro e completo e avrà diritto di aver copia del documento. La presa visione sarà certificata mediante sottoscrizione;
 - i) per ogni valutazione sarà ammesso ricorso con contraddittorio da parte dei soggetti interessati.
3. La valutazione è articolata in due parti:
 - ✓ valutazione del comportamento del dipendente nel concorso al raggiungimento del Piano della Performance riferiti agli obiettivi nei quali è coinvolto: Peso 50%
 - ✓ comportamenti professionali e competenze espresse: Peso 50%.
4. Rilevato, inoltre, che al fine di rendere la distribuzione delle risorse adeguate ai criteri di equità e di valorizzazione del merito dimostrato e nel rispetto dell'art. 31 del D. Lgs. 150/2009 e s.m.i., sono state individuate quattro fasce di valutazione (con deliberazione di G.C. n. 40 del 29/05/2021), in cui saranno collocati tutti i dipendenti che abbiano ottenuto un esito positivo come di seguito specificato:
 - a) la fascia D corrisponde a valutazioni inferiori alla dimensione dell'adeguatezza pari al 70%;
 - b) la fascia C rappresenta la dimensione della prestazione adeguata: valutazioni maggiori o uguali al 70% e fino a 79,99%
 - c) la fascia B è associata a valutazioni comprese tra 80% e 89,99%
 - d) la fascia A rappresenta la fascia di merito alta: valutazioni maggiori o uguali al 90%
5. Una valutazione pari o inferiore al 70% corrisponde ad una valutazione negativa collegata allo scarso rendimento e produce gli effetti previsti dalla legge.

Art. 6 - Premio correlato alla performance organizzativa (art. 7 comma 4, lett. b), lett. f) CCNL 16.11.2022)

1. I premi correlati alla performance organizzativa sono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Responsabile nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.
2. Per l'anno 2023 viene destinata, a titolo previsionale, la somma di € 2.912,16 alla performance collettiva.
3. I risparmi derivanti dalla distribuzione dei premi di performance collettiva andranno in economia.

Art. 7 - Premio correlato alla performance individuale (art. 7 comma 4, lett. b), lett. e) CCNL 16.11.2022)

1. Alla performance individuale viene destinato il 30% delle risorse a disposizione per l'incentivazione della performance.
2. Per l'anno 2023 viene destinata, a titolo previsionale, la somma di € 1.289,51 alla performance individuale. Le parti prendono atto che tale quota potrà subire un aumento o una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.
3. Il fondo destinato alla performance individuale viene suddiviso tra i dipendenti in base alla valutazione attribuita dal competente Responsabile nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.
4. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno 180 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare. In tal caso il premio viene riproporzionato in base al periodo di effettivo servizio.
5. Nel caso di rapporti di lavoro part-time il premio non viene riproporzionato alla relativa percentuale di tempo lavorato;
6. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, nell'ambito della performance individuale di cui al presente articolo, è attribuita una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, determinato applicando la seguente formula

Premi correlati alla performance individuale	€ 1.289,51
Numero complessivo di dipendenti valutabili	4
Media individuale dei compensi attribuibili ai sensi dell'art. 80, comma 2, lett. b) – performance individuale	€ 322,38
Valore maggiorazione 30% della media individuale	€ 97,61
N. dipendenti a cui può essere attribuita la maggiorazione	1
Somma da destinare alla maggiorazione	€ 97,61

7. La quota massima del personale valutato a cui la maggiorazione può essere attribuita è di n. 1 dipendente per settore.
8. Si considerano valutazioni più elevate quelle uguali o superiori alla media di 98.
9. Per l'anno 2023, la somma di € 1.289,51 destinata alla performance individuale ai sensi dell'art. 80, comma 2, lettera b) del CCNL 16.11.2022 viene quindi così suddivisa:

Premi correlati alla performance individuale	€ 1.192,80
Differenziazione del premio individuale (art. 81 CCNL 16.11.2022)	€ 97,16

10. I risparmi derivanti dalla distribuzione dei premi di performance individuale andranno in economia.



Art. 8 - Progressioni economiche (art. 14 CCNL 16.11.2022)

1. A norma dell'art. 14, comma 3, del CCNL del 16.11.2022 la progressione economica all'interno delle aree si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.
2. 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 è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL 16/11/2022.
3. Le parti concordano di destinare, per l'anno 2023, ai differenziali stipendiali la somma di € **1.000,00 per n. 1 progressione economica nell'area istruttori** e comunque l'istituto sarà attivato nel rispetto del 50% dei dipendenti aventi diritto con decorrenza 01.01.2023.
4. I differenziali stipendiali sono riconosciuti, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel presente contratto.
5. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi possono confluire nelle risorse destinate ad altri istituti contrattuali.
6. Il personale interessato, per poter partecipare alla selezione deve essere in possesso dei requisiti di seguito riportati e nei quali sono indicati i criteri per la partecipazione alle procedure di selezione.

a) Requisiti d'accesso

- 1) Possono accedere alla selezione i dipendenti in possesso dei seguenti requisiti:
 - > concorrono alla selezione i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che negli ultimi **2 anni** non hanno beneficiato di alcuna progressione economica; per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;
 - > non essere stati sottoposti, nel triennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;
 - > dipendenti in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza presso l'Ente nella posizione economica in godimento pari a **due anni** alla data del 01.01.2023;
 - > dipendenti che abbiano conseguito nel triennio 2020, 2021 e 2022 la valutazione della performance individuale positiva e che abbiano raggiunto tutti gli obiettivi, anche in profili professionali diversi.

b) Criteri di valutazione.

Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato diverso per ciascuna Area, con la ponderazione dei criteri, come di seguito indicato:

Tabella Criteri di valutazione per le progressioni economiche orizzontali

Area	Valutazione della performance del triennio precedente (non inferiore a 40)	Esperienza professionale (non superiore a 40)	Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi	Totale massimo
Operatori	60	40	==	100
Operatori esperti	70	30	==	100
Istruttori	60	30	10	100
Funzionari E.Q.	70	20	10	100

a) Valutazione della performance

Il principale criterio su cui fondare la progressione economica è fissato nella valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno 2023, conseguita o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, anche in Categoria e/o Area diversa dall'attuale, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità. In assenza di valutazioni per un periodo di almeno tre anni il dipendente non potrà partecipare alla selezione.

Si intende la media delle ultime tre valutazioni 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 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) Esperienza professionale

Si intende l'anzianità maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra Amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre Amministrazioni di comparti diversi, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto, con esclusione dell'anzianità necessaria per accedere alla selezione.

Il punteggio previsto per ciascuna Area contrattuale, pari a 30 punti, sarà attribuito secondo la seguente formula:

$$\text{Punteggio} = (\text{punteggio max per Area contrattuale}) \times (\text{n. anni e frazioni di anno di anzianità del candidato}) / (\text{n. anni o frazioni di anno anzianità più elevata tra i candidati ammessi all'interno della stessa Area}).$$

c) Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi.

Le competenze professionali acquisite sono:

- quelle certificate a seguito di percorsi formativi presso scuole, enti e istituti formativi riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano;
- i titoli e le abilitazioni professionali conseguite fino alla data di decorrenza dell'attribuzione economica e giuridica della P.E.O., purché attinenti alle attività e funzioni del Comune;
- la frequenza certificata dal soggetto formatore a corsi di formazione o aggiornamento professionale nel triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto.

Ai titoli e alle abilitazioni professionali vengono attribuiti i punteggi come di seguito specificati distinti per Area contrattuale di appartenenza; per ciascuna tipologia di titolo, se ne può considerare solo uno e il possesso di ulteriori sarà valutato nell'ambito dell'ultima tipologia "Ulteriori titoli" se in essa ricompresi.

I corsi di formazione/aggiornamento già valutati ai fini di una progressione orizzontale, con esito positivo per il candidato, non saranno più considerati ai fini della valutazione di una nuova procedura di selezione comparativa.

Non sono valutabili i corsi per la formazione obbligatoria (es. corsi per mantenimento iscrizione in albi/ordini, prevenzione della corruzione, sicurezza luoghi di lavoro).

Non sono valutabili i titoli necessari, a normativa vigente, per l'accesso mediante concorso.

AREA ISTRUTTORI	
Titolo di accesso: diploma di scuola secondaria superiore	
Titolo	Punti max 10
Laurea triennale	2
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchioordinamento (assorbono la laurea triennale)	1
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato diricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0,4 per corsi di durata superiore ad almeno 6 ore, entro il limite di 3 punti

AREA FUNZIONARI E.Q.	
Titolo di accesso: laurea triennale	
Titoli	Punti max 10
Laurea specialistica - Laurea Magistrale o vecchio ordinamento.	3
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Ulteriore titolo di laurea o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0,4 per corsi di durata superiore ad almeno 6 ore, entro il limite di 3 punti

d) Formazione della graduatoria e criteri di priorità.

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi delle precedenti lett. a, b e c.

Giusto quanto previsto dall'art 14, comma 2 - lettera f del CCNL 16/11/2022, ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello ottenuto (massimo 3%) come segue:

numero anni senza progressione	%
Da più di 6 anni a 7	1%
Da più di 7 anni a 8	2%
Oltre 8 anni	3%

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.

La disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche sono attribuite 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 vigente;

Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale. Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

- a) maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
- b) maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;
- c) maggior anzianità di servizio nell'Ente;
- d) maggiore età anagrafica.

Qualora tra i dipendenti aventi diritto alla P.E.O. ve ne fosse qualcuno ammesso con riserva, la

posizione ricoperta viene congelata e le relative somme accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare.

A seguito della sottoscrizione del presente CCI nel caso di stanziamento di risorse destinate alle progressioni nella categoria, il Responsabile del Settore Amministrativo procede ad una verifica dei potenziali destinatari delle progressioni. L'informazione è comunque portata a conoscenza di tutti i dipendenti dell'Ente con avvisi interni che assicurino adeguata diffusione.

Per ciascun dipendente che partecipa alla selezione è compilata una scheda, preceduta eventualmente da un colloquio con l'interessato. Ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio ottenuto. In caso di apposizione di riserva, allo stesso è assegnato un termine massimo di giorni 5 per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il Responsabile del Settore Amministrativo decide in via definitiva.

Sulla base dei punteggi assegnati in conformità ai precedenti commi, è definita ed approvata la graduatoria e comunicati gli esiti ai diretti interessati.

- a) Le parti concordano, per gli anni successivi, di valutare la possibilità di prevedere altre progressioni orizzontali utilizzando eventuali risparmi della parte stabile.

Art. 9 - Indennità di servizio esterno (art. 100 CCNL 16.11.2022)

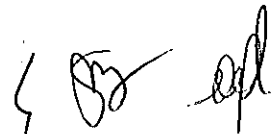
1. Al personale della polizia locale che svolga in via ordinaria e continuativa prestazioni consistenti in servizi esterni di vigilanza compete una indennità giornaliera pari a € 1,98.
2. L'indennità giornaliera è dovuta nel caso sia svolto almeno il 50% di orario giornaliero in servizi esterni.
3. Il servizio viene considerato espletato in via continuativa all'esterno qualora siano svolti servizi esterni alla sede del comando per la parte maggioritaria delle giornate di servizio svolte nel mese di erogazione dell'indennità.
4. La liquidazione avviene annualmente, dietro attestazione del Responsabile del Settore presentata all'ufficio personale delle giornate effettivamente svolte dai dipendenti per ogni fascia.
5. Per l'anno 2023 si prevede di destinare a tale istituto la somma di € 571,00.
6. Gli eventuali risparmi confluiscono nei premi relativi alla performance.

Art. 10 - Indennità condizioni di lavoro (art. 84-bis CCNL 16.11.2022)

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni.
2. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale.
3. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale.

Art. 11 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16.11.2022)

1. L'indennità prevista dall'art. 84 del CCNL 16/11/2022 viene determinata su base annua, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate con atto formale da adottarsi entro il 31 gennaio di ciascun anno, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro,



l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Per l'anno 2023 tale provvedimento deve essere adottato entro il 31.10.2023.

- b) Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati nelle aree istruttori e funzionari non titolari di incarichi di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti.
 - c) Le posizioni di lavoro caratterizzate da specifica responsabilità sono le seguenti:
 - Specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio dei compiti legati alla qualifica di Ufficiale di Stato civile ed anagrafe e ufficiale elettorale € 300,00;
 - Specifiche responsabilità svolte dal personale dell'Ufficio di Segreteria derivanti dal coordinamento e raccordo delle attività svolte dai vari uffici € 300,00.
 - d) 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 integrata dall'Ente.
2. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità.
 3. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) e vengono erogate annualmente.
 4. Qualora dall'applicazione delle misure di cui agli articoli precedenti dovesse risultare una somma superiore all'importo stanziato, si dovrà procedere a riproporzionare le indennità.
 5. Per l'anno 2023 si prevede di destinare a tale istituto la somma di € 600,00.
 6. Gli eventuali risparmi confluiscono nei premi relativi alla performance.

Art. 12 - Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 62 CCNL 16.11.2022)

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.

Art. 13 - Orario di lavoro e orario multiperiodale (artt. 29 e 31 CCNL 16.11.2022)


1. 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 sei mesi. Tale arco temporale è incrementato di ulteriori sei mesi in presenza di esigenze obiettive determinate da:
 - situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richiede tempi lunghi;
 - presenza di eventi naturali che richiedono una maggiore presenza sul posto di lavoro;
2. L'orario multiperiodale consiste nel concentrare l'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno. Questi periodi nei termini di contratto, di norma non possono superare le 13 settimane. La contrattazione decentrata individua le condizioni in presenza delle quali è possibile superare il detto periodo di 13 settimane.
3. Per il Comune di Riva Rossa non sussistono le condizioni per applicare questa tipologia di orario.

Art. 14 - Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 36 CCNL 16.11.2022)

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti.
2. La flessibilità prevede un'entrata anticipata o posticipata di 60 minuti primi entro le ore 9,00 compatibilmente alle esigenze di servizio.
3. L'eventuale recupero deve essere effettuato di norma nella giornata lavorativa ed eccezionalmente nell'arco della settimana.
4. Deve essere comunque assicurata la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale che usufruisce dell'orario flessibile, addetto alla medesima struttura, in fasce orarie centrali, antimeridiane (dalle ore 9.30 alle ore 12.30).
5. Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro siano valutate opportunamente, da parte dei responsabili, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro.

Le risorse relative al fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2023 sono state quantificate con determinazione del Servizio Amministrativo finanziario n. 170 del 18/10/2023 così come segue:

COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE - ANNO 2023 CCNL 2019/2021	
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 - ART. 67 COMMA 1 CCNL 2016/2018	11.673,65
<i>Risorse stabili soggette al limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 2</i>	
RETRIBUZIONI INDIVIDUALI DI ANZIANITA - ART. 67 COMMA 2 LETTERA C)	
RISORSE ART. 2 COMMA 3 DEL D.LGS. 165/2001 - ART. 67 COMMA 2 LETTERA D)	
TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO - ART. 67 COMMA 2 LETTERA E) - OBBLIGHI DI LEGGE	
TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO - ART. 67 COMMA 2 LETTERA E) - SCELTE DEGLI ENTI	
IMPORTO PER MINORI ONERI RIDUZIONE PERSONALE DIRIGENZIALE - ART. 67 COMMA 2 LETTERA F) - SOLO REGIONI	
INCREMENTO PER RIDUZIONI STABILI DEL FONDO DELLO STRAORDINARIO - ART. 67 COMMA 2 LETTERA G)	
<i>Risorse stabili soggette al limite - CCNL 2019/2021</i>	
INCREMENTO DELLE DOTAZIONI ORGANICHE - ART. - ART. 79 COMMA 1 LETT. C) NUOVE ASSUNZIONI ART. 33 D.L. n. 34/2018	
TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 COMMA 2	-
<i>Risorse stabili ESCLUSE dal limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 2</i>	
INCREMENTO ART. 67 COMMA 2 LETTERA A) - 83,20 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2015	416,00
DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ART. 67 COMMA 2 LETTERA B)	362,10
<i>Risorse stabili ESCLUSE dal limite - CCNL 2019/2021 - ART. 79 COMMA 1</i>	
INCREMENTO ART. 79 COMMA 1 LETTERA B) - 84,50 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2018	422,50
DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ART. 79 COMMA 1 LETTERA D)	236,60
INCREMENTO ART. 79 COMMA 1 BIS - DIFFERENZIALI D3 E B3 - DALL'01/04/2023	
TOTALE RISORSE STABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23 COMMA 2	1.437,20
TOTALE RISORSE STABILI	13.110,85
<i>Risorse variabili soggette al limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 3</i>	
SPONSOR.NI, NUOVE CONV.NI, ACC. COLLABORAZIONE, ECC. - ART. 43, L. 449/1997 - ART. 67 CO. 3 LETT. A) SE ATTIVITA' ORDINARIAMENTE RESE	
RISPARMI DA PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA B)	



COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE - ANNO 2023 CCNL 2019/2021	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ICI	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (2016/2017)	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - AVVOCATURA INTERNA - SPESE COMPENSATE	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ART. 53 COMMA 7 DEL D.LGS. 165/2001	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - CENSIMENTO ISTAT	
FRAZIONE DI RIA ANNO PRECEDENTE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA D)	
MESSI NOTIFICATORI - ART. 67 COMMA 3 LETTERA F)	
RISORSE PERSONALE ADDETTO ALLE CASE DA GIOCO - ART. 67 COMMA 3 LETTERA G)	
TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO IN CORSO ANNO - ART. 67 COMMA 3 LETTERA K)	
Risorse variabili soggette al limite - CCNL 2019/2021 - ART. 79 COMMA 2	
1,2% DEL MONTE SALARI DELL'ANNO 1997 - ART. 79 COMMA 2 LETTERA B)	1.042,21
SCELTE ORGANIZZATIVE GESIONALI E DI POLITICA RETRIBUTIVA - ART. 79 COMMA 2 LETTERA C)	
SCELTE ORGANIZZATIVE GESIONALI E DI POLITICA RETRIBUTIVA - ARTT. 79, COMMA 2, LETT. C) E 98, COMMA 1, LETT. C) - PROVENTI C.D.S.	
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 COMMA 2	1.042,21
Risorse variabili NON soggette al limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 3	
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - ART. 68 COMMA 1 - SOLO PROVENIENTI DA PARTE STABILE (ART. 67 COMMA 1 E COMMA 2)	
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - QUOTA RELATIVA ANNO 2021 E 2022 INCREMENTO ART. 79 COMMA 1 LETTERA B) E COMMA 3 CCNL 2019/2021 - 84,50 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2018 e 0,22% MONTE SALARI 2018	1.314,49
SPONSOR.NI, NUOVE CONV.NI, ACC. COLLABORAZIONE, ECC. - ART. 43, L. 449/1997 - ART. 67 CO. 3 LETT. A) - ATT.TA' NON ORDINARIAMENTE RESE	
RISPARMI DA PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA B) -CORTE DEI CONTI SEZ AUTONOMIE N. 34/2016	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - PROGETTAZIONI INTERNE D.LGS. 163/2006	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - AVVOCATURA INTERNA SPESE CONTROPARTE	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE D.LGS. 50/2016 (DAL 2018)	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ART. 53 COMMA 7 DEL D.LGS. 165/2001	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ART. 1 COMMA 1091 - IMU E TARI	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - CENSIMENTO ISTAT	
RISORSE STANZIATE DA REGIONI E CITTA' METROPOLITANE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA J)	-
Risorse variabili NON soggette al limite - CCNL 2019/2021 - ART. 79 COMMA 2 E 3	
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - ART. 79 COMMA 2 LETTERA D)	-
0,22% MONTESALARI 2018 QUOTA FONDO - ART. 79 COMMA 3 E 5 CCNL 2019/2021	469,49
TOTALE RISORSE VARIABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23 COMMA 2	1.783,98
TOTALE RISORSE VARIABILI	2.826,19
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE	15.937,04
DI CUI: TOTALE RISORSE SOGGETTE AL LIMITE	12.715,86
DI CUI: TOTALE RISORSE NON SOGGETTE AL LIMITE	3.221,18
Decurtazioni	
DECURTAZIONE CONSOLIDATA - SECONDA PARTE ART. 9 COMMA 2 BIS D.L. 78/2010 (PER GLI ANNI 2011/2014)	
DECURTAZIONE PER APPLICAZIONE DELL'ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017 (SUPERAMENTO "TETTO" 2016)	

COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE - ANNO 2023 CCNL 2019/2021	
RIDUZIONE A SEGUITO DI PERSONALE TRASFERITO PER DISPOSIZIONI DI LEGGE	
RIDUZIONE A SEGUITO DI PERSONALE TRASFERITO PER SCELTE DISCREZIONALI	
RIDUZIONI PER RECUPERO FONDI ANNI PRECEDENTI (ART. 4 DEL D.L. 16/2014)	
RIDUZIONI PER RECUPERO FONDI ANNI PRECEDENTI (ART. 40 COMMA 3-QUINQUIES DEL D.LGS. 165/2001)	
ALTRE DECURTAZIONI....	
TOTALE DECURTAZIONI	-
TOTALE FONDO UTILIZZABILE AL NETTO DELLE DECURTAZIONI	15.937,04

Per l'anno 2023 il suddetto fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per produttività sarà utilizzato come segue:

DESCRIZIONE		2023
INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO (Art. 80, c. 1 CCNL 2019/2021; art.68, co.1, CCNL 2016-2018)	A	2.790,00 €
PROGRESSIONI ORIZZONTALI (Art. 80, c. 1 CCNL 2019/2021; art.68, co.1, CCNL 2016-2018)	B	6.677,06 €
PERSONALE EDUCATIVO ASILI NIDO (Art. 80, c. 1 CCNL 2019/2021; art.68, co.1, CCNL 2016-2018)		0,00 €
INDENNITÀ EX VIII° NON TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA (Art. 80, c. 1 CCNL 2019/2021; art.68, co.1, CCNL 2016-2018)		0,00 €
Totale destinazioni fisse e vincolate (A+B)	C	9.467,66 €
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (art.80, co.2, lett. A) CCNL 2019-2021)	D	2.912,16 €
PERFORMANCE INDIVIDUALE (art.80, co.2, lett. B) CCNL 2019-2021)	E	1.289,51 €
DISAGIO, RISCHIO, MANEGGIO VALORI (art.80, co.2, lett. C) CCNL 2019-2021; art.68, co.2, lett. c) CCNL 2016-2018; art.70-bis, CCNL 2016-2018) (1)	F	0,00 €
INDENNITÀ TURNO, REPERIBILITÀ E GIORNATA FESTIVA art.80, co.2, lett.D) CCNL 2019-2021; (art.68, co.2, lett. d) CCNL 2016-2018)	G	0,00 €
MAGGIORAZIONE PREMIO INDIVIDUALE (Art. 81, C. 2 ccnl 2019/2021)	H	96,71 €
SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (art.80, co.2, lett. E) CCNL 2019-2021 art.68, co.2, lett. e) CCNL 2016-2018; Art.70-quinques CCNL 2016-2018)	I	600,00 €
INDENNITÀ DI FUNZIONE E SERVIZIO ESTERNO (art.80, co.2, lett. F) CCNL 2019-2021 art.68, co.2, lett. f) CCNL 2016-2018; artt.56-sexies e 56-quater)	L	571,00 €
Totale (da D ad I) - da verificare con le risorse di cui all'art.67, co. 3, lett.a) + b) + d) + e) + h) + i) + l)	M	14.937,043 €
COMPENSI SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE (art.80, co.2, lett. G) CCNL 2019-2021 art.68, co.2, lett. g) CCNL 2016-2018)	N	
COMPENSI MESSI NOTIFICATORI (art.80, co.2, lett. H) CCNL 2019-2021 art.68, co.2, lett. h) CCNL 2016-2018)	O	
PROGRESSIONI ECONOMICHE DELL'ANNO (art.80, co.2, lett. J) CCNL 2019-2021 art.68, co.2, lett. j) CCNL 2016-2018)	P	1.000,00 €
Totale (M+N+P)	Q	15.937,04 €
TOTALE RISORSE DESTINATE (C+Q)	R	15.937,04 €
DECURTAZIONI DEL FONDO - P.O. E ALTE PROFESSIONALITÀ		
TOTALE RISORSE COME DA COSTITUZIONE ANNO 2023		15.937,04

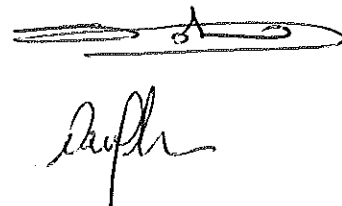
Il presente Contratto Collettivo Integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando:

- sia firmata per la parte sindacale dalla R.S.U.;



- sia firmato dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, se presenti alla trattativa;
 - sia firmata dalla delegazione di parte pubblica.
-

Rivarossa, li

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Raffa', written below a horizontal line.