

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI) TRIENNIO 2023-2025

1^ ANNUALITA' PARTE ECONOMICA 2023

In data 28 dicembre 2023 presso la residenza municipale del Comune di Flero, ha avuto luogo l'incontro tra:

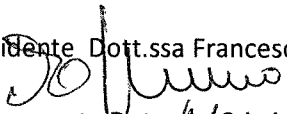
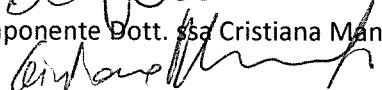


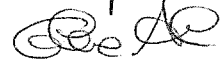



- la delegazione di parte datoriale così composta:

| | | |
|--|-------|-------|
| Presidente - <i>Dott.ssa Francesca Travaglino</i> - Segretario comunale | P [X] | A [] |
| Componente - <i>Dott.ssa Cristiana Manenti</i> - Vicesegretario comunale | P [X] | A [] |

- la delegazione sindacale così composta:

| | | | |
|-----------------------------|--------------------------|-------|-------|
| OO.SS. Territoriale CGIL FP | <i>Paola Cottali</i> | P [X] | A [] |
| OO.SS. Territoriale UIL FPL | <i>Ivo Merlini</i> | P [X] | A [] |
| R.S.U. Aziendale | <i>Elena Albertelli</i> | P [X] | A [] |
| R.S.U. Aziendale | <i>Claudio Berettera</i> | P [X] | A [] |
| R.S.U. Aziendale | <i>Carmelo Calcagno</i> | P [X] | A [] |
| R.S.U. Aziendale | <i>Elena Chiarini</i> | P [X] | A [] |

Al termine della riunione le parti sottoscrivono il presente contratto collettivo integrativo decentrato (di seguito CCDI) per il triennio 2023 – 2025– PARTE ECONOMICA ANNO 2023

| | |
|--|---|
| <p>Per la delegazione di parte datoriale:</p> <p>Presidente <i>Dott.ssa Francesca Travaglino</i> </p> <p>Componente <i>Dott.ssa Cristiana Manenti</i> </p> | <p>Per la delegazione sindacale:</p> <p>OO.SS. CGIL – FP <i>Cottali Paola</i> </p> <p>OO.SS. UIL – FPL <i>Ivo Merlini</i> </p> <p>R.S.U. Aziendale <i>Elena Albertelli</i> </p> <p>R.S.U. Aziendale <i>Claudio Berettera</i> </p> <p>R.S.U. Aziendale <i>Carmelo Calcagno</i> </p> <p>R.S.U. Aziendale <i>Elena Chiarini</i> </p> |
|--|---|

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

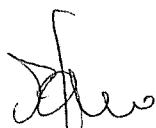
Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato:
 - a) Art. 4 del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 13 luglio 2016;
 - b) CCNL di parte normativa ed economica 2016/2018 per il personale del comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21.05.2018;
 - c) CCNL di parte normativa ed economica 2019/2021 per il personale del comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 16.11.2022;
 - d) D. Lgs. 165/2001 “Testo Unico sul Pubblico Impiego”, e successive modifiche e integrazioni, recante norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche;
 - e) D.Lgs. n. 150/2009, come integrato e modificato con D.lgs. n. 74/2017, recante disposizioni in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza delle pubbliche amministrazioni;
 - f) D.lgs. n. 75/2017, recante modifiche e integrazioni al decreto legislativo n. 165/2001;
 - g) Le disposizioni dei precedenti CCNL Regioni – Autonomie locali che continuano a trovare applicazione, in quanto compatibili con le previsioni del CCNL relativi al nuovo comparto Funzioni Locali sopra richiamati o non disapplicate.
2. Le parti convengono che il contratto decentrato integrativo dovrà riferirsi a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello (art. 7 – comma 4 - del CCNL 16.11.2022).
3. Il presente CCDI va interpretato in modo coordinato, prendendo a riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta agli Enti Locali, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.

Art. 2

Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato dipendente del Comune di Flero, ivi compreso il personale comandato o distaccato fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate.
2. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo.
3. Ai rapporti di lavoro del personale assunto a tempo determinato, le discipline contrattuali decentrate si applicano nei limiti derivanti dalle disposizioni di legge e di contratto collettivo nazionale dettate nella specifica materia, fatte salve le specifiche disposizioni recate in sede integrativa.



Art. 3

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2023 - 31 dicembre 2025 per la parte giuridica, periodo 1° gennaio/31 dicembre 2023 per la parte economica.
2. Gli effetti decorrono dal 1° gennaio 2023, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale.
3. Il presente contratto – Parte giuridica - ha validità triennale e alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti mediante P.E.C., almeno tre mesi prima della scadenza.
4. È fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
5. Il presente contratto può essere modificato o integrato, in un qualsiasi momento, su richiesta di una delle parti firmatarie, con le procedure previste dal CCNL. A tal fine le Parti si incontrano tempestivamente e comunque non oltre 15 giorni dalla richiesta, sulla base di una proposta che dovrà contenere anche le ipotesi di date disponibili per l'incontro.
6. Le Parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

Art. 4

Interpretazione autentica

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 15 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale e la parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta attraverso PEC, che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCDI.



TITOLO II – ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Art. 5

Nuovo Sistema di Classificazione

1. Le parti si danno atto che a partire dal 1° Aprile 2023 è entrato in vigore il nuovo sistema di classificazione per il personale del comparto Funzioni Locali finalizzato ad introdurre un sistema innovativo ed efficace di gestione del personale e di riqualificare, al contempo, le declaratorie delle aree professionali adattandoli alle nuove esigenze organizzative degli Enti.
2. Il sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze e competenze professionali denominate, rispettivamente:
 - Area degli Operatori;
 - Area degli Operatori esperti;
 - Area degli Istruttori;
 - Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.
3. Dalla data di entrata in vigore del nuovo ordinamento professionale indicata al comma 1, il personale in servizio è inquadrato con effetto automatico nel nuovo sistema di classificazione secondo la seguente tabella:

| PRECEDENTE SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE | | NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE |
|--|---|---|
| CATEGORIA D dalla posizione D1 alla D7 | ⇒ | AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE |
| CATEGORIA C dalla posizione C1 alla C6 | ⇒ | AREA DEGLI ISTRUTTORI |
| CATEGORIA B dalla posizione B1 alla B8 | ⇒ | AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI |
| CATEGORIA A dalla posizione A1 alla A6 | ⇒ | AREA DEGLI OPERATORI |

Art. 6

Progressione economica all'interno delle aree

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio.
2. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, nel numero massimo attribuibile a ciascun dipendente distintamente per ciascuna area di inquadramento e per tutto il periodo di permanenza nell'area medesima, come previsto nella tabella A allegata al vigente CCNL.
3. La progressione economica orizzontale all'interno delle aree si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro aree, considerando la posizione di primo accesso riportata nella Tabella G allegato al CCNL ovvero la posizione in godimento, mantenuta esclusivamente a titolo di "differenziale stipendiale" e conseguita a seguito di progressione

orizzontale effettuate in base alla disciplina contenuta nell'art. 16 del CCNL del 21.05.2018, come riportata nella Tabella F allegata al CCNL 16/11/2022, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti ai differenziali stipendiali indicati ai commi precedenti.

4. Le risorse per il finanziamento delle selezioni necessarie a dare attuazione ai percorsi di sviluppo economico all'interno delle aree possono essere determinate con cadenza annuale in sede di CCDI di parte economica e vengono prelevate esclusivamente dal fondo delle risorse stabili.
5. Il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno viene definito in sede di stipula del contratto decentrato integrativo di parte economica. Il numero delle progressioni da realizzare è determinato per ciascuna area e per un numero limitato di dipendenti presenti nell'area medesima in possesso dei requisiti per la partecipazione alla selezione, fermo restando che il numero complessivo dei differenziali non può essere superiore al 50% del personale avente diritto. Le risorse destinate alla progressione economica devono garantire il finanziamento dei differenziali stipendiali attribuibili nell'anno in cui si procede all'applicazione dell'istituto.

Art. 7

Requisiti per la partecipazione alla selezione per la progressione economica

1. Ai sensi dell'art. 14, comma 2, del CCNL 16.11.2022, per il riconoscimento del diritto alla partecipazione della selezione per la progressione orizzontale, il dipendente deve essere in possesso, alla data del 1° gennaio dell'anno di riferimento, del requisito minimo di permanenza nella posizione in godimento pari a trentasei mesi, con le seguenti specificazioni:
 - a) ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;
 - b) per il personale trasferito da altro ente per mobilità volontaria, che quindi non interrompe il proprio rapporto di lavoro in quanto lo stesso continua con il nuovo ente, nell'anzianità di servizio si considera anche quella progressa;
 - c) per il personale con contratto di lavoro a tempo determinato che viene stabilizzato, che quindi non interrompe il proprio rapporto di lavoro, vengono considerati utili anche i periodi relativi al contratto a tempo determinato.
2. Condizione necessaria per la partecipazione alla selezione è l'assenza, con riferimento all'ultimo biennio e nell'anno di riferimento al quale la valutazione si riferisce, di procedimenti disciplinari con irrogazione di una sanzione disciplinare tra quelle indicate all'art. 72, commi 4 e seguenti, del CCNL 16.11.2022, pari o superiore alla sospensione dal servizio per 10 giorni con privazione della retribuzione.
3. Il servizio personale procede all'indizione di una procedura selettiva per l'attribuzione delle posizioni economiche, mediante apposito avviso che sarà pubblicato sul sito istituzionale dell'ente per un periodo non inferiore a sette giorni.
4. La valutazione è effettuata dal Segretario Comunale.



Art.8

Criteri specifici e modalità di attribuzione dei punteggi

1. Le Parti concordano specifico accordo integrativo alla definizione dei nuovi criteri, requisiti nonché definizione del sistema di valutazione per la progressione economica all'interno delle aree, valevole per l'anno 2023 allegato a).

Art. 9

Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato

1. La determinazione dei criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato ai dipendenti incaricati di EQ è stata definita con specifico Sistema approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 55 in data 24/04/2019, che si intendono confermati in quanto compatibili con le sopravvenute disposizioni contrattuali.
2. Nell'ipotesi di conferimento ad un dipendente, già titolare di incarico di EQ, di un incarico ad interim relativo ad altro incarico di EQ, al funzionario interessato, per la durata dello stesso, è attribuito un'indennità aggiuntiva a titolo di retribuzione di risultato, la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto del conferimento ad interim.
3. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato eventualmente non corrisposte, a seguito di esito non positivo del processo di valutazione della performance del Responsabile del Servizio, sono riacquisite alle disponibilità del bilancio dell'Ente.
4. In attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del CCNL 16/11/2022, al fine di definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate alla retribuzione di risultato degli incarichi di elevata qualificazione, a decorrere dal 1/1/2023 viene introdotto un sistema di perequazione mediante abbattimento della retribuzione di risultato nelle percentuali progressive indicate nella seguente tabella: (visto le nostre tipologie questa nuova tabella quasi annulla la redistribuzione che essendo solo sull'indennità di risultato non era eccessivamente pesante)

| Incentivi di legge | Abbattimento Indennità di risultato |
|---------------------------------------|-------------------------------------|
| Scaglione da € 3.000,01 a € 5.000,00 | 3,00% |
| Scaglione da € 5.000,01 a € 7.000,00 | 20,00% |
| Scaglione da € 7.000,01 a € 10.000,00 | 50,00% |
| Scaglione oltre € 10.000,00 | 60,00% |

5. Gli incentivi di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 (incentivi funzioni tecniche), complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare gli importi stabiliti dal Codice dei Contratti, secondo le norme tempo per tempo vigenti (art. 133, comma 3 D.Lgs. 50/2016-art. 45, comma 4 D.Lgs. 36/2023).
6. Gli incentivi di cui all'art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018 (incentivi settore entrate),

complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 15 per cento del trattamento tabellare annuo lordo individuale.

7. L'ammontare delle riduzioni di cui al comma 2) è distribuito a tutti i funzionari EQ in proporzione alla retribuzione di risultato individuale attribuita.

TITOLO III - DETERMINAZIONE DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE

Art. 10

Quantificazione delle risorse

1. La determinazione delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
2. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.
3. Per l'anno 2023, la costituzione del fondo delle risorse decentrate del comune di Flero è stata effettuata con delibera di Giunta comunale n. 56 in data 8/05/2023 e successiva delibera n. 131 del 18/10/2023;

Art. 11

Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

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 2019-2021.
2. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti avverrà nei limiti dei fondi come di seguito assegnati.
3. Alla ripartizione delle risorse partecipano anche i dipendenti assunti a tempo determinato (per un periodo minimo di servizio di 6 mesi).
4. Per l'anno 2023 le risorse disponibili sono così ripartite: 126.831,80
- 5.

| DESCRIZIONE CCNL 16.11.2022 | | 2023 |
|---|--|-----------|
| DESTINAZIONE STORICA E VINCOLATA FINANZIATA DA RISORSE STABILI | | |
| art. 80, comma 1, CCNL 16/11/2022 | DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ORIZZONTALI STORICHE (ACQUISITE IN ANNI PRECEDENTI) | 32.568,10 |
| art. 80, comma 1, CCNL 16/11/2022 | INDENNITA' DI COMPARTO | 12.673,33 |



| | | |
|--|--|-------------------|
| art. 80, comma 1, CCNL 16/11/2022 | INCREMENTO INDENNITÀ PERSONALE EDUCATIVO ASILI NIDO E PERSONALE SCOLASTICO (ART. 31, COMMA 7, CCNL 14/09/2000 E ART. 6 CCNL 5/10/2001) | 464,76 |
| TOTALE DESTINAZIONE STORICA E VINCOLATA | | 45.706,19 |
| UTILIZZO RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI | | |
| art. 80, comma 2, lett. j), CCNL 16/11/2022 | NUOVE PROGRESSIONI (CON DECORRENZA NELL'ANNO DI RIFERIMENTO) | 2.625,00 |
| art. 80, comma 2, lett. j), CCNL 16/11/2022 | Progressione economica per personale iscritto in albi professionali | 200,00 |
| art. 80, comma 2, lett. d), CCNL 16/11/2022 | INDENNITÀ DI TURNO | 4.100,00 |
| art. 80, comma 2, lett. d), CCNL 16/11/2022 | INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ | 3.400,00 |
| art. 80, comma 2, lett. c), CCNL 16/11/2022 | INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO DI CUI ALL'ART. 70-BIS CCNL 21/05/2018 (RISCHIO-MANEGGIO VALORI) | 1.375,00 |
| art. 80, comma 2, lett. e), CCNL 16/11/2022 | COMPENSI PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ, SECONDO LE DISCIPLINE DI CUI ALL'ART. 84 CCNL 16/11/2022 | 8.700,00 |
| art. 80, comma 2, lett. g), CCNL 16/11/2022 | RISORSE PREVISTE DA DISPOSIZIONI DI LEGGE PER INCENTIVI - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE ART. 113 D. LGS. N. 50/2016 | 31.967,80 |
| art. 80, comma 2, lett. g), CCNL 16/11/2022 | RISORSE PREVISTE DA DISPOSIZIONI DI LEGGE PER INCENTIVI - ICI | |
| art. 80, comma 2, lett. g), CCNL 16/11/2022 | RISORSE PREVISTE DA DISPOSIZIONI DI LEGGE PER INCENTIVI - ENTRATE CONTO TERZI O UTENZA - TRA CUI I COMPENSI CENSIMENTO ISTAT | |
| art. 80, comma 2, lett. a), CCNL 16/11/2022 | PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE | 26.057,81 |
| art. 80, comma 2, lett. f), CCNL 16/11/2022 | INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO POLIZIA LOCALE DI CUI ALL'ART. 100 CCNL 16/11/2022 | 2.700,00 |
| art. 80, comma 2, lett. f), CCNL 21/05/2020 | INDENNITÀ DI FUNZIONE POLIZIA LOCALE DI CUI ALL'ART. 97 CCNL 16/11/2022 | |
| TOTALE UTILIZZO RISORSE DISPONIBILI | | 81.125,61 |
| TOTALE UTILIZZO FONDO | | 126.831,80 |

6. I premi verranno erogati entro due mesi dall'approvazione del rendiconto di gestione a seguito di valutazione dei dipendenti.

Art.12

Performance individuale e organizzativa

1. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano Integrato attività e organizzazione (PIAO), approvato annualmente con Delibera della Giunta comunale, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento. In tale ambito sono compresi gli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza finanziati con le risorse di cui all'art. 98, comma 1, lett. c), del CCNL 16/11/2022.
2. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra obiettivi di particolare rilevanza, il cui valore percentuale è determinato dalla Giunta in sede di approvazione del Piano degli Obiettivi (PDO) e il cui contenuto è sviluppato nel Piano Integrato attività e organizzazione (PIAO).
3. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti

interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione che dispone la liquidazione da parte del competente Responsabile.

4. Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la “maggiorazione del premio individuale” di cui al successivo articolo, vengono erogate 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 delle performance. Il fondo destinato alla performance individuale, al netto della quota per la “differenziazione del premio individuale” di cui al successivo art. 13, viene suddiviso tra i dipendenti con la seguente formula: $P.I. = F / \sum P \times p.i.$

P.I.= Premio performance individuale

F= Fondo da ripartire

Sp= sommatoria punteggi schede di valutazione

p.i.= punteggio individuale

Art. 13

Criteri di differenziazione della performance individuale (art. 81 CCNL 2019-2021)

1. Le risorse destinate alla performance individuale, vengono suddivise per il numero complessivo dei dipendenti in servizio nell’anno di competenza del presente CCDI con esclusione dei titolari di Elevata Qualificazione. Tale numero è quello medio esistente nello stesso anno, considerando il personale a tempo parziale come unità intera. Il risultato della divisione rappresenta il valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale di cui al comma 2 dell’art. 81 del CCNL 16.11.2022.
2. Ad una percentuale massima del 20% dei dipendenti in servizio, con arrotondamento all’unità superiore, è attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale come indicato al comma precedente e secondo formula di cui al successivo comma 7 con il limite massimo di n. 1 dipendenti per Area.
3. Tale maggiorazione del premio destinato alla performance individuale è attribuita secondo l’ordine di una graduatoria fra tutti i dipendenti dell’Ente.
4. A parità di punteggio si procederà secondo i seguenti criteri:
 - a) Valutazione della sola performance individuale per l’anno di riferimento;
 - b) Non aver percepito la maggiorazione del premio l’anno precedente;
 - c) Superiore valutazione media del triennio;
 - d) Maggiore anzianità di servizio nell’Ente.
5. Il sistema di misurazione è quello vigente approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 54 del 24/04/2019.



TITOLO IV – SPECIFICHE ATTRIBUZIONI

Art. 14

Compensi di cui all'art. 80, comma 2, lettera g), CCNL 2019-2021

1. I seguenti compensi previsti da specifiche disposizioni di legge sono alimentati con importi del fondo risorse decentrate variabili di anno in anno, secondo quanto disposto dal comma 3, lettera c), dell'art. 67 del CCNL:
 - a) gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D. Lgs. n. 36/2023, nei limiti dettati dalla stessa norma e secondo la disciplina prevista nello specifico Regolamento;
 - b) i compensi ISTAT, di cui all'art. 79, comma 2, lett. a), CCNL 2019-2021;
 - c) i compensi per gli incentivi tributari istituiti dall'art. 1 comma 1091, L. 145/2018, di cui all'art. 79, comma 2, lett. a), CCNL 2019-2021.
2. Gli incentivi saranno erogati ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali e possono essere erogati anche ai dipendenti titolari di E.Q. e a tempo determinato.

Art. 15

Indennità condizioni di lavoro (art. 80, comma 2, lett. c, CCNL 2019-2021)

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. Per le attività disagiate si dovrà far riferimento alla tipologia di attività secondo la seguente gradazione come certificata annualmente dal Titolare di Posizione Organizzativa:
 - a) Disagio connesso alla polivalenza delle mansioni (peso causale 1);
 - b) Disagio connesso a spostamenti frequenti nell'arco della giornata lavorativa e adibiti al trasporto di cose (peso causale 2);
 - c) Disagio connesso ad attività che rendono necessario l'orario giornaliero spezzato del dipendente assegnato (peso causale 3).
3. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.
4. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.
5. Per le attività esposte a rischi si dovrà far riferimento all'indice di rischio dell'attività secondo la seguente gradazione certificata annualmente dal Titolare di Posizione Organizzativa:
 - a) rischi derivanti dall'uso di veicoli per trasporto di cose con operazioni accessorie di carico



- e scarico (peso causale 1);
- b) rischi derivanti dall'utilizzo, anche occasionale, di prodotti tossici e a sostanze nocive, anche se non contemporaneamente (peso causale 2);
- c) rischi derivanti dall'uso di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, anche se non permanenti; maneggio di materiale adibito ad allestimenti di palchi con posatura di transenne, ponteggi, etc. (peso causale 3).
6. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.
7. Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.
8. Le parti prendono atto che l'indennità di maneggio valori non viene corrisposta in quanto l'ente ha implementato i servizi di pagamento elettronico.

| | Disagio | Rischio |
|----------------|---------|---------|
| Peso causale 1 | 1,50€ | 1,00€ |
| Peso causale 2 | 1,50€ | 1,5€ |
| Peso causale 3 | 2,00€ | 3,00€ |

9. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene annualmente sulla base dei dati desunti:
- a) dal sistema di rilevazione presenze/assenze;
- b) dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.
10. Qualora dovesse risultare una somma superiore rispetto all'importo previsto per la singola indennità, si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti dalle altre indennità e, in caso di incapienza, dalle somme destinate alla performance.
11. Qualora il dipendente venga adibito a mansioni diverse sarà necessario rivalutare il peso delle sue attività.
12. L'indennità condizione lavoro è incompatibile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022.




Art. 16
Indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità di cui al primo comma dell'art. 84 può essere riconosciuta ai dipendenti che esercitano compiti che comportano l'assunzione di specifiche responsabilità, quali:
 - Assumere decisioni di natura autonoma e connesse a responsabilità derivanti da procedimenti di natura complessa;
 - Espletare funzioni che comportano il coordinamento di altre unità lavorative del proprio Servizio o di altri ambienti di lavoro dell'ente, con la conseguente necessità di sovrintendere gruppi trasversali di lavoro costituiti per il raggiungimento di particolari finalità;
 - Espletare in via continuativa, sebbene non in misura prevalente, funzioni, competenze ed attività non riconducibili alla categoria di appartenenza in quanto caratterizzate da profili di maggiore complessità e/o responsabilità.
2. Non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto. Ai fini del presente comma sono equiparate a presenza in servizio:
 - Ferie
 - riposo compensativo;
 - ricorrenza festività patronale;
 - infortuni sul lavoro riconosciuti dall'INAIL;
 - permessi di cui all'art. 32 del CCNL;
 - permessi sindacali;
 - permessi per attività di volontariato;
 - permessi legge 104/92;
 - permessi per donatori di midollo osseo e donatori di sangue;
 - congedo parentale obbligatorio;
 - permessi per lutto,
 - permessi per chiamata a testimoniare o per giudice popolare;
3. Le indennità di cui all'art. 84 sono conferite ed erogate sulla base dei criteri indicate nello specifico accordo integrativo, valevole per l'anno 2023 allegato b)

Art. 17
Trattamento per attività prestata in giorno festivo (art. 30 comma 5 lettera c, CCNL 16.11.2022)

Al dipendente che, per particolari esigenze di servizio, non usufruisce del giorno di riposo settimanale, deve essere corrisposta la retribuzione giornaliera maggiorata del 50% con diritto a riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni, e comunque non oltre il bimestre successivo.



Sezione Polizia Locale

Art. 18

Indennità di servizio esterno (art. 100 CCNL 2019-2021)

1. Per le finalità di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022, viene destinata la somma complessiva pari ad € 2.700,00.
2. L'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL del Comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 16/11/2022, spetta esclusivamente al personale assegnato al Settore Polizia Locale adibito in via continuativa a servizi esterni di vigilanza.
3. Tale indennità viene corrisposta al personale rispondente a entrambi i requisiti solo in rapporto alle giornate di effettivo svolgimento di servizi esterni di vigilanza, e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento dei servizi in questione.
4. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento in via continuativa del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio.
5. L'importo su base giornaliera dell'indennità da riconoscere al dipendente adibito a servizio esterno di vigilanza in via continuativa è fissato in 3,50 euro.
6. L'indennità di servizio esterno è cumulabile con l'indennità di turno di cui al comma 5 dell'art. 30 del CCNL 16/11/2022, con le indennità di cui al comma 1, lettera b) dell'art. 37 del CCNL 06/07/1995 (P.S.), con i compensi connessi alla performance e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile.
7. Non è invece cumulabile con l'indennità di cui all'art. 84-bis del CCNL 16/11/2022.
8. La corresponsione dell'indennità di servizio esterno è effettuata contestualmente alla liquidazione del salario accessorio, sulla base dei dati desunti:
 - a) dal sistema di rilevazione presenze/assenze;
 - b) da specifica relazione e conseguente attestazione del responsabile del servizio Polizia Locale in merito allo svolgimento dei servizi esterni.

Art. 19

Indennità di funzione

1. Per le finalità di cui all'art. 97 del CCNL 16.11.2022, non viene destinata alcuna somma non ricorrendone i requisiti.
2. L'indennità di cui all'art. 97 del CCNL 21.05.2018 viene erogata al personale di Categoria C e D, non incaricato di posizione organizzativa, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità secondo i seguenti criteri generali:
 - a) Le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità saranno individuate con provvedimento del Responsabile di servizio/Comandante della Polizia Locale sentito il Segretario comunale, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione dell'ufficio e del servizio, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. In considerazione delle peculiarità istituzionali, sociali e ambientali;



- b) 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.
- 3. A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è frazionata in ragione mensile per 12 mensilità ed erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato
- 4. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5;
 - b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies;
 - d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance;
 - e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70-quinquies.

Art. 20

Proventi delle violazioni al Codice della strada da destinare al personale di polizia locale (art. 98 CCNL 2019-2021)

- 1. 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 possono essere destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale:
 - a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio;
 - b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 82;
 - c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative

Art. 21

Per quanto attiene alla regolamentazione dei criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di E.Q. di cui all'art. 7 comma 4 lettera v) e 17 comma 4 del CCNL 16/11/2022, le Parti prendono atto che gli stessi sono stati definiti con sistema approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 55 del 24/04/2019.



TITOLO III DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO
Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 22

Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

1. Ai sensi dell'art. 62, commi 2 e 8, del CCNL 16.11.2022, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10% nei casi specificatamente dettagliati al comma 9 del predetto articolo lettere da a) a g)
2. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4, del CCNL 21/05/2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali.
3. L'ente, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale, ma per un tempo prestabilito (tempo determinato), indipendentemente dal contingente massimo di categoria, allo scadere del quale il dipendente è tenuto a riprendere servizio a tempo pieno.

Art. 23

Reperibilità

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente.
2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza *annuale*, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL 21/05/2018.
3. Ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità sino ad un massimo di 8 volte in un anno per singola area di pronto intervento. L'Ente deve assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari.

Art. 24

Turnazioni

1. Al personale appartenente alla Polizia Locale che effettua turnazione si applicano le disposizioni di cui all'art. 30 del CCNL del 16/11/2022.
2. Le parti si impegnano nel 2024 nel dare applicazione a quanto disposto dall'art.7 co. 4 lett a), vigente CCNL.



Art. 25
Lavoro a distanza

1. Le parti concordano di dare attuazione alle disposizioni di cui al Titolo VI "Lavoro a distanza" (artt. 63-70) vigente CCNL, con separato accordo integrativo.

Art. 26
Servizio mensa

1. Ai sensi dell'art. 35, comma 10, CCNL 16.11.2022, vengono individuate le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti a di fuori dell'orario di lavoro della durata non inferiore a 30 minuti, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno:
 - a) Personale addetto all'area Sicurezza: diritto previsto per le giornate in cui si effettua la turnazione;
2. L'ufficio personale effettua controlli finalizzati a verificare il rispetto delle regole che danno diritto al rimborso del costo del pasto.

TITOLO V – DISPOSIZIONI FINALI

Art. 27
Salute e sicurezza sul lavoro

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL 16/11/2022:
 - a) L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
 - b) In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
 - c) L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
 - d) Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
 - e) L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia

di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

- f) La valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D. lgs 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

Art. 28 **Ulteriori istituti**

1. Il presente contratto integrativo decentrato di parte normativa annulla tutti gli accordi risultanti dalla sottoscrizione di contratti decentrati precedenti in contrasto con il presente accordo. Continuano a trovare applicazione, in quanto compatibili con le previsioni del presente accordo, le disposizioni dei precedenti CCDI.
2. Le disposizioni contenute nel presente contratto integrativo conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione e, comunque, fino alla sottoscrizione del nuovo CCDI di parte normativa per il triennio successivo.
3. Per quanto non previsto dal presente contratto collettivo decentrato integrativo in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
4. Copia del presente contratto viene pubblicata permanentemente sul sito istituzionale dell'Ente nell'apposito link "Amministrazione Trasparente".
5. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. entro cinque giorni dalla sottoscrizione, contestualmente alle relazioni illustrative ed economico finanziaria e sarà pubblicato sul sito internet dell'ente.



ADDENDUM

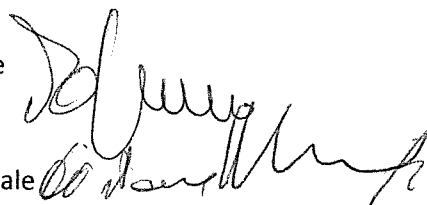
Le parti sottoscrittrici del presente contratto concordano quanto segue:

Vista la certificazione resa dal Revisore dei Conti in data 05/07/2023 mediante la quale le risorse relative al fondo delle posizioni organizzative pari ad €. 4.600,00, già correttamente certificate negli anni precedenti, sono state decurtate dal totale del fondo per le risorse decentrate del corrente anno (€. 119.864,00 oltre €. 6.967,80 di incentivi funzioni tecniche come da variazione di bilancio effettuata con delibera di C.C. n. 30/2023), assumono l'impegno ad effettuare un quesito specifico al "Servizio per la contrattazione collettiva" istituito ai sensi dell'art. 41 D. lgs 165/2001 e smi presso il Ministero per la Pubblica Amministrazione – Dipartimento della Funzione Pubblica, titolato ad esercitare funzioni di indirizzo nei confronti dell'Aran, nonché attività di coordinamento dei procedimenti di contrattazione collettiva nazionale, attuazione degli adempimenti normativi in materia di certificazione dei costi contrattuali, attività di accertamento della compatibilità economico – finanziaria dei contratti integrativi nonché monitoraggio della contrattazione integrativa

Le parti quindi concordano di "congelare" l'utilizzo delle della quota fino alla concorrenza di €. 4.600,00.

Flero, 28/12/2023

Presidente – F. to *Dott.ssa Francesca Travaglini* - Segretario comunale



Componente – F.to *Dott.ssa Cristiana Manenti* - Vicesegretario comunale

- la delegazione sindacale così composta:

OO.SS. Territoriale CGIL FP

Paola Cottali



OO.SS. Territoriale UIL FPL

Ivo Merlini



R.S.U. Aziendale

Elena Albertelli



R.S.U. Aziendale

Claudio Berettera




R.S.U. Aziendale

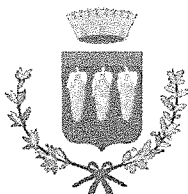
Carmelo Calcagno



R.S.U. Aziendale

Elena Chiarini





COMUNE DI FLERO

PROVINCIA DI BRESCIA

ACCORDO ANNO 2023

PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE (art. 14 CCNL)

Il presente accordo ha lo scopo di attuare un progetto strumentale di risultato, volto a riconoscere il merito e la professionalità acquisita dai dipendenti del Comune di Flero, mediante procedure interne selettive per l'attribuzione delle progressione economiche all'interno delle aree.

Art. 1 - PROGRESSIONE ECONOMICA

La progressione economica costituisce lo strumento stabile di valorizzazione del personale, tramite percorsi di carriera programmati, da attuarsi sulla base dei criteri generali stabiliti con accordo decentrato con i rappresentanti dei lavoratori, secondo un piano annuale che ne stabilisce il numero massimo da assegnare in modo selettivo ad una quota parziale di dipendenti, nel limite delle risorse effettivamente disponibili ed in relazione ai seguenti fattori:

- valutazione;
- esperienza lavorativa presso l'ente;
- titolo di studio posseduto e capacità culturali e professionali acquisite;

Art. 2 - PERIODICITÀ DELLE SELEZIONI

Le selezioni vengono effettuate, previa contrattazione, con riferimento ai contingenti di personale esistenti in organico alla data del 1° gennaio dell'anno in cui viene indetta la selezione ed i relativi benefici economici della nuova posizione economica avranno decorrenza dal 1 gennaio dell'anno di riferimento.

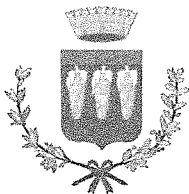
Art. 3 - REQUISITI GENERALI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE

Possono partecipare alle selezioni per le progressioni economiche i dipendenti in servizio a tempo indeterminato e con un'anzianità di servizio almeno di 3 anni nell'Ente, o in altro ente o amministrazione ove il dipendente sia transitato per mobilità computando nell'anzianità anche periodi di contratto a tempo determinato. alla data del 31 dicembre dell'anno immediatamente precedente a quello della selezione.

Sono ammessi in graduatoria esclusivamente i dipendenti in possesso dei requisiti che, nei tre anni precedenti a quello di decorrenza del nuovo beneficio economico, **non abbiano beneficiato della progressione economica**, non abbiano totalizzato assenze superiori a 6 mesi, non considerando ai fini del computo come periodo di mancata presenza i seguenti casi:

- ferie, riposo compensativo, recupero plus orario (anno in corso);
- permessi sindacali per attività riferite all'ente;
- astensione obbligatoria per maternità;
- assenza per terapie salva vita e per covid-19;
- assenza per donazione sangue o protezione civile.

Non sono ammessi in graduatoria, altresì, i dipendenti che nel biennio precedente abbiamo avuto dei provvedimenti disciplinari superiori alla multa.



COMUNE DI FLERO

PROVINCIA DI BRESCIA

Art. 4 – DISPOSIZIONI FINALI

Se dopo la valutazione dei fattori due o più dipendenti della stessa area funzionale abbiamo totalizzato lo stesso punteggio, al fine di determinare la graduatoria per l'attribuzione della progressione economica orizzontale, si procederà con la valutazione dei seguenti titoli preferenziali:

- sarà preferito il candidato che da più tempo non ottiene il passaggio di progressione economica;
- sarà preferito il candidato inquadrato nella livello economico più basso
- sarà preferito il candidato con maggiore anzianità di servizio.
- sarà preferito il candidato più giovane di età.

VALUTAZIONE FATTORI PER LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI

ANZIANITA' DI SERVIZIO AL 31 DICEMBRE DELL'ANNO ANTECEDENTE QUELLO DELLE PROGRESSIONI

Punteggio massimo 40 punti

Si procederà ad attribuire il valore in rapporto percentuale al valore annuo totale.

| ANNI DI SERVIZIO | PUNTEGGIO/ANNO |
|---------------------|----------------|
| da 3 a 5 anni | 12 |
| da 6 a 8 anni | 15 |
| da 9 a 12 anni | 18 |
| sa 13 a 15 anni | 21 |
| superiori a 15 anni | 24 |

I periodi di servizio sono sempre arrotondati, per eccesso, all'anno intero.

2 – PERFORMANCE INDIVIDUALE TRIENNIO ANTECEDENTE A QUELLO DELLE PROGRESSIONI

Il punteggio avviene tramite la media delle votazioni riportate dai dipendenti nel triennio precedente all'anno di riferimento per la progressione.

Punteggio massimo 40 punti.

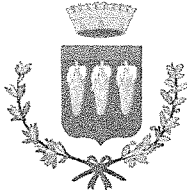
Si procederà ad attribuire il valore percentuale sulla base della media riportata.

3 - TITOLO DI STUDIO E ULTERIORI CRITERI CORRELATI ALLE CAPACITÀ CULTURALI E PROFESSIONALI ACQUISITE, TRAMITE I PERCORSI FORMATIVI DELL'ART. 55 DEL CCNL 16/11/2022

Punteggio massimo 20

Il punteggio viene attribuito per massimo 15 punti al titolo di studio posseduto

| CATEGORIA | ASSOLVIMENTO SCOLASTICO | DIPLOMA TRIENNALE/QUADRIENNALE | DIPLOMA QUINQUENNALE | LAUREA BREVE | LAUREA O MAGISTRALE | MASTER UNIVERSITARIO/DIPLOMA POST LAUREA |
|-----------|-------------------------|--------------------------------|----------------------|--------------|---------------------|--|
|-----------|-------------------------|--------------------------------|----------------------|--------------|---------------------|--|



COMUNE DI FLERO

PROVINCIA DI BRESCIA

| | | | | | | |
|---|---|----|----|----|----|----|
| A | 0 | 12 | 15 | 15 | 15 | 15 |
| B | 0 | 12 | 15 | 15 | 15 | 15 |
| C | 0 | 0 | 12 | 15 | 15 | 15 |
| D | 0 | 0 | 0 | 10 | 15 | 15 |

E per i restanti 5 punti ai sensi dell'art. 55 comma 3 del CCNL 16/11/2022 si attribuirà 1 punto per ogni attività di formazione conclusa con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata

PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE ANNO 2023

Il numero delle progressioni economiche per l'anno 2023 a cui può concorrere il personale dipendente a tempo indeterminato ed in possesso dei requisiti è di n. 3 unità così suddivisi:

| NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE | N. differenziali da attribuire |
|---|--------------------------------|
| AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE | 1 |
| AREA DEGLI ISTRUTTORI | 1 |
| AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI | |
| AREA DEGLI OPERATORI | 1 |

Fermo restando il rispetto della quota annuale massima non superiore al 50% degli aventi diritto, entro un costo complessivo massimo di €2.625,00.

FLERO, li 28/12/2023

Letto, firmato e sottoscritto

Presidente – F. to Dott.ssa Francesca Travaglini - Segretario comunale

Componente – F.to Dott.ssa Cristiana Manenti - Vicesegretario comunale

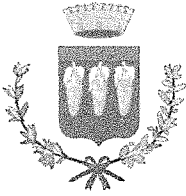
- la delegazione sindacale così composta:

OO.SS. Territoriale CGIL FP

Paola Cottali

OO.SS. Territoriale UIL FPL

Ivo Merlini



COMUNE DI FLERO
PROVINCIA DI BRESCIA

R.S.U. Aziendale

Elena Albertelli

R.S.U. Aziendale

Claudio Berettera

R.S.U. Aziendale

Carmelo Calcagno

R.S.U. Aziendale

Elena Chiarini

ACCORDO RELATIVO AI CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DI PARTICOLARI RESPONSABILITÀ AI SENSI DELL'ART. 84 comma 1, CCNL 16/11/2022

Articolo 1 – Indennità per specifiche responsabilità di cui all'Art. 84 commi 1, CCNL 16/11/2022

“Per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione degli enti, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ (...) può essere riconosciuta, secondo i criteri generali di cui all'art. 7 comma 4, lett. f) (Contrattazione integrativa), una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi, erogabili anche mensilmente, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate”.

I dipendenti appartenenti alle aree: *Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ* (non titolari di posizioni organizzative), in presenza di un atto formale del Segretario Generale, possono ricevere l'incarico per specifiche responsabilità: cioè mansioni che segnino l'attribuzione di responsabilità effettivamente aggiuntive rispetto a quelle previste dalla declaratoria professionale.

La medesima indennità non può essere riconosciuta indiscriminatamente ai lavoratori, in base alla categoria o al profilo di appartenenza, né essere legata al solo svolgimento dei compiti o delle mansioni ordinariamente previste nell'ambito del profilo posseduto dal lavoratore.

Le “specifiche responsabilità”, non devono essere intese come “responsabilità di procedimento” atteso che per i dipendenti appartenenti alle aree sopra individuate lo svolgimento di questa attività è strettamente collegata al profilo professionale posseduto, ovvero costituisce il normale oggetto della loro attività e non comporta compiti aggiuntivi. L'erogazione di questa indennità è quindi limitata a “specifiche e complesse responsabilità di procedimento”, non propriamente ascrivibili alla categoria di appartenenza, ma comunque non riconducibili come superiori perché prive delle caratteristiche di prevalenza previste dall'art.53 del D. Lgs n.165/2001.

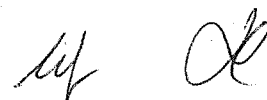
L'indennità pertanto può essere attribuita in presenza di una delle specifiche responsabilità di cui all'art.84 CCNL vigente.

In sede di prima applicazione le predette indennità saranno formalizzate a seguito della stipula del CCDI per l'anno 2023.

Le indennità hanno cadenza annuale, continueranno ad avere efficacia fino a nuovo provvedimento che dovrà essere annualmente assunto con le modalità e le tempistiche cui sotto dettagliate. Sono rinnovabili ed aggiornabili in relazione alle variazioni contrattuali

L'attribuzione dell'incarico al dipendente avviene mediante la seguente procedura:

1. I Responsabili di Settore titolari di di EQ.. propongono al Segretario Comunale i nominativi da incaricare riferiti alla propria area o settore, con le necessarie motivazioni e avanzando la proposta di graduazione della relativa indennità, come stabilito dal presente accordo.
2. Il Segretario Comunale di concerto con i titolari di EQ., ricevute tutte le proposte, valuta la correttezza delle stesse ai sensi del presente accordo e verifica che le relative quantificazioni rientrino nel budget annuale. Diversamente concorda con i Responsabili di settore titolari di E.Q. una diversa quantificazione. Qualora in tale fase non sia ancora stato concordato



l'importo delle risorse assegnate al presente istituto per l'anno in corso, si farà temporaneamente riferimento al fondo dell'anno precedente, salvo conguaglio successivo.

3. Il Segretario Generale provvede a formalizzare con atto gli incarichi conferiti.

I criteri ai quali i Responsabili di Settore titolari di EQ.. dovranno fare riferimento per la valutazione ai fini dell'attribuzione delle indennità sono i seguenti:

1. Categoria di appartenenza
2. Autonomia operativa nello sviluppo delle attività assegnate
3. Grado di complessità delle procedure poste in atto
4. Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro, in relazione al numero dei comportamenti degli stessi
5. Grado di specializzazione delle competenze tecniche necessarie

L'importo dell'indennità per l'anno 2023, viene così individuato:

| Area di appartenenza | Indennità spettante |
|--|--|
| Operatori Esperti | Da un minimo di € 400 ad un massimo di € 600 |
| Istruttori | Da un minimo di € 600 ad un massimo di € 1.300 |
| Funzionari e dell'Elevata Qualificazione | Da un minimo di € 1.300 ad un massimo € 4.000 |

L'importo delle indennità, è determinato dal competente Responsabile d'Area titolare di E.Q., attribuendo i punteggi relativi ad ogni variabile individuata nelle tabelle sotto riportate. Il punteggio così ottenuto, riferito ad una base di 100 punti, determina la quantificazione dell'indennità da attribuire come sotto individuata.

Naturalmente l'importo potrà essere annualmente riparametrato in base al budget disponibile e al numero e alla pesatura degli incarichi che si intendono attribuire all'anno di riferimento.

Le indennità così calcolate, sono proporzionalmente ridotte in percentuale al lavoro part-time e alla presenza in servizio, ad eccezione delle assenze di cui all'art. 10 del CCDI 2019/2021 "Principi generali".

| Responsabilità della di struttura e di gestione | Max punti 50 |
|---|--------------|
| Livello di autonomia per lo svolgimento di competenze attribuite o di attività di studio particolarmente rilevanti. | Punti 25 |
| Livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire provvedimenti complessi aventi anche rilevanza esterna con esclusione della firma dell'atto finale e che denotano la necessità di relazioni e rapporti interorganici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali ecc..) in relazione agli obiettivi e ai programmi dell'Ente. | |
| Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro. | Punti 15 |
| Istruttoria del procedimento in rapporto alla quantità e complessità dei procedimenti. | Punti 10 |

| Responsabilità professionale ad elevata trasversalità | Max punti 30 |
|---|--------------|
| Coordinamento di gruppi di lavoro e/o attività progettuali caratterizzati da considerevole trasversalità per le quali è richiesto notevole impegno professionale e competenze specialistiche che coinvolgono più settori o più Enti e soggetti esterni. | Punti 12 |
| Coordinamento del personale di strutture operative relative ad ambiti strategici di particolare rilievo appartenenti a settori diversi o alti Enti e soggetti esterni. | Punti 12 |
| Coordinamento di personale e/o attività di strutture operative semplici. | Punti 6 |

| | |
|--|---------------------|
| Responsabilità di carattere amministrativo | Max punti 20 |
| Posizione di lavoro a cui è collegato il compito di coordinare l'attività di una struttura semplice che eroga servizi diretti alla persona. | Punti 10 |
| Responsabilità di più procedimenti amministrativi, anche semplici, nell'ambito del proprio settore sotto la direzione del responsabile. | Punti 7 |
| Responsabilità riguardanti attività che implicano la gestione di procedimenti non complessi, che possono avere anche una valenza esterna all'Ente, trattandosi per lo più di adempimenti previsti per legge e/o regolamento. | Punti 3 |

Le indennità vengono attribuite secondo il seguente calcolo:

| Area | Punti | Quantità |
|-------------------|-------------|----------|
| Operatori Esperti | Fino a 40 | € 400 |
| | Da 41 a 90 | € 500 |
| | Da 91 a 100 | € 600 |

| Area | Punti | Quantità |
|------------|-------------|----------|
| Istruttori | Fino a 40 | € 600 |
| | Da 41 a 90 | € 1.000 |
| | Da 91 a 100 | € 1.300 |

| Area | Punti | Quantità |
|--|-------------|----------|
| Funzionari e dell'Elevata Qualificazione | Fino a 40 | € 1.300 |
| | Da 41 a 90 | € 1.600 |
| | Da 91 a 100 | € 4.000 |

In caso di assunzione e/o cessazione nell'anno sono proporzionate ai giorni di effettivo servizio prestato. 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. Vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione.

Flero, 28/12/2023

Letto, firmato e sottoscritto

Presidente – F. to Dott.ssa Francesca Travaglino - Segretario comunale

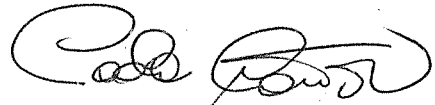
Componente – F.to Dott.ssa Cristiana Manenti - Vicesegretario comunale

- la delegazione sindacale così composta:

The image shows three handwritten signatures in black ink. The first signature is at the top right, corresponding to the President. The second signature is below it, corresponding to the Componente. The third signature is further down and to the right, corresponding to the syndicate delegation.

OO.SS. Territoriale CGIL FP

Paola Cottali



OO.SS. Territoriale UIL FPL

Ivo Merlini



R.S.U. Aziendale

Elena Albertelli



R.S.U. Aziendale

Claudio Berettera



R.S.U. Aziendale

Carmelo Calcagno



R.S.U. Aziendale

Elena Chiarini

