



COMUNE DI CERVASCA (CN)

**Articolo 40, Decreto Legislativo n. 165/2001 e s.m.i.
Articoli 3, 7, 8 e 9, Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Comparto
Funzioni Locali del 16/11/2022**

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI LAVORO
PER IL PERIODO 2023 – 2025
E RIPARTIZIONE FONDO PRODUTTIVITA' ANNO 2023**



Handwritten signature in black ink, with a purple ink mark below it.

L'anno duemilaventitrè il giorno ventuno del mese di Dicembre 2023 ha avuto luogo l'incontro tra:

La delegazione di parte pubblica - costituita dal delegato: Segretario Comunale dott.ssa RABINO Roberta,
La parte sindacale – composta da PALERMO Gaspare (Sindacato FP CGIL) e da Alessandro Pepe (RSU)

PREMESSO CHE

- con deliberazione della Giunta comunale n. 112 in data 21/09/2023 è stata definita la delegazione trattante di parte pubblica ed è stato autorizzato il Segretario comunale alla sigla definitiva;
- con delibera GC 113 del 21/09/2023 sono stati definiti, dall'Organo esecutivo comunale gli indirizzi per la costituzione della quota variabile del fondo risorse decentrate e fissate le direttive per la contrattazione decentrata integrative per il corrente esercizio;
- con determinazione del Servizio Segreteria n. 720 in data 13/10/2023 di costituzione del fondo risorse decentrate per l'anno 2023;

TUTTO CIO PREMESSO

Al termine della riunione le parti come sopra rappresentate concordano e sottoscrivono il CCDI sulle materie trattate e di seguito risultanti, sottoscrivendolo in apposito spazio finale che si trasmette via mail alla delegazione di parte sindacale, composta: dalla Segreteria Territoriale Fp Cgil: Sig. Gaspare Palermo

La predetta parte sindacale ritrasmette stesso mezzo il presente documento sottoscritto.

Art. 1

Campo di Applicazione

Il presente CCDI si applica a tutto il personale — esclusi i dirigenti — con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, dipendente del Comune di Cervasca.

Art. 2

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

Il presente contratto concerne il periodo 1 Gennaio 2023 — 31 Dicembre 2023 per la parte economica;

Sono destinatari del Contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente a tempo indeterminato;

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



Art. 3

Criteri generali dei sistemi di valutazione della performance collettiva e individuale

Il sistema di valutazione per l'incentivazione della performance e per la determinazione delle retribuzioni di Posizione e di Risultato da corrispondere ai dipendenti incaricati della Responsabilità di Elevata Qualificazione è adottato dalla Giunta Comunale con propria delibera (ad oggi delibera GC n. 64 del 18/04/2023).

Le fasi operative sono definibili nei seguenti atti:

- a. il sistema della performance del personale che si basa sull'attuazione degli obiettivi tratti dal PEG/PDO/Piano della Performance inserito all'interno del P.I.A.O. e dal D.U.P. assegnati al centro di responsabilità o servizio (ad oggi: PDO approvato con delibera GC n. 85 del 04/07/2023 allegata nel PIAO);
- b. la Giunta definisce il Piano della Performance annuale all'interno del P.I.A.O., di cui al punto precedente nei termini di legge;
- c. copia delle schede PEG/PDO sono rese note al valutato (ad oggi mail prot. 5877 del 06/07/2023) così come successivamente sono consegnate le schede di valutazione di ogni singolo dipendente
- h. la valutazione della prestazione individuale verrà svolta dalla E.Q. a cui è assegnato il personale sulle apposite schede approvate dalla Giunta.

La valutazione è articolata in due parti, una prima parte riferita alla valutazione del comportamento del dipendente nel concorso al raggiungimento del Piano della performance riferiti agli obiettivi nei quali è coinvolto e una seconda parte riferita ai comportamenti professionali e alle competenze espresse. La prima parte, relativa al raggiungimento degli obiettivi assegnati dovrà avere un peso maggiore o uguale al 51%;

Il premio verrà erogata solo se l'obiettivo sarà raggiunto almeno al 80%.

Le somme destinate al raggiungimento dell'obiettivo saranno liquidate:

- al 100% se la valutazione dell'obiettivo risulterà uguale o superiore al 90%
- in maniera direttamente proporzionale se la valutazione dell'obiettivo risulterà uguale o superiore al 60%.
- valutazione inferiore al 60% corrisponde a valutazione negativa collegata allo scarso rendimento e produce gli effetti previsti dalla legge.

Art. 4

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

Ai fini dell'applicazione della disciplina di cui agli artt. 16-21 del CCNL 16.11.2022, s'individuano le E.Q. secondo i seguenti criteri generali:

- a. Competenza
- b. Problem Solving
- c. Finalità.

La metodologia di pesatura delle E.Q. non dovrà riguardare le caratteristiche soggettive possedute dal titolare della posizione;

Le Elevate Qualificazioni sono individuate dal Sindaco;

La graduazione delle EQ, stabilita dal Nucleo di Valutazione, determina una retribuzione di posizione. La retribuzione di posizione può variare da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 18.000,00 e terrà conto dei seguenti parametri:

- a. Dimensione
- b. Responsabilità e Relazioni



- c. Professionalità
- d. Gestione

Per il conferimento degli incarichi verrà attivata apposita procedura aperta di individuazione, e sarà tenuto conto della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale.

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

- a. a seguito di valutazione negativa;
- b. in caso di comportamenti omissivi o pregiudizievoli reiterati sui programmi e sugli obiettivi concordati, con gli strumenti di programmazione dell'Ente;
- c. in caso di grave violazione del Codice Disciplinare;
- d. a seguito di riorganizzazione dei Settori.

La durata massima dell'incarico di Elevata Qualificazione è di regola di 3 anni e comunque corrispondente a quella dell'incarico del Sindaco. Nel periodo transitorio intercorrente tra la cessazione dell'incarico del Sindaco uscente e la nuova nomina, il dipendente incaricato continua a svolgere le funzioni in regime di *prorogatio*.

Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di elevata Qualificazione, di un incarico ad interim relativo ad altra Elevata Qualificazione, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'oggetto dell'incarico ad interim. Il valore verrà stabilito annualmente dall'Amministrazione.

Art. 4 –

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato per le Elevate Qualificazioni

La valutazione del risultato sarà a cura del NV/OIV. L'insieme delle risorse riservate all'indennità di risultato deve corrispondere ad una quota non inferiore al 15% dell'ammontare complessivo delle risorse destinate alla remunerazione delle indennità di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti. L'indennità di risultato sarà compresa tra il 15% e il 25% dell'indennità di Posizione. Tale valore verrà definito annualmente dall'Amministrazione sulla base della complessità e della strategicità degli obiettivi assegnati alle E. Q. nel (con/mediante/attraverso il) PIAO - sottosezione 2.2 Performance – o analogo strumento e pesati dal Nucleo/Organismo di Valutazione.

Per valutazioni uguali o superiori al 90 si procede alla liquidazione del 100% dell'indennità di risultato.

Per valutazioni comprese fra il 70% e il 89,99% si procede alla liquidazione del premio in modo direttamente proporzionale al budget individuale di risultato.

Per valutazioni inferiori ad un punteggio pari al 70% non verrà corrisposta.

Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di elevata Qualificazione, di un incarico ad interim relativo ad altra Elevata Qualificazione, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'oggetto dell'incarico ad interim. Il valore verrà stabilito annualmente dall'amministrazione ed esplicitato dal Sindaco con proprio decreto.

Art.5

Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate così come definito nell'allegato A del presente contratto collettivo decentrato, a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina



del presente articolo. Le parti concordano inoltre sul corretto ammontare del fondo per le risorse decentrate e sull'utilizzo delle risorse come quantificate nel presente CDI, le indennità previste dal CDI normativo sostituiscono integralmente quanto previsto dai precedenti contratti;

Fidato che le risorse decentrate disponibili per il finanziamento delle finalità e degli istituti che di seguito verranno evidenziati, relativo all'anno 2023 ammontano a complessivi Euro 20.421,76 dedotti € 19.000,00 per funzioni tecniche, 5.000,00 per compensi ISTAT e 2.000,00 per incentive tributary ICI e TARI ininfluenti e le progression economiche storiche e indennità di comparto.

Con riferimento ai compensi ISTAT le parti precisano, ai sensi dell'art 70 ter del CCNL, che:

- a. Gli enti possono corrispondere specifici compensi al personale per remunerare prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro.
- b. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge, confluita nel Fondo Risorse decentrate, ai sensi dell'art. 67, comma 3, lettera c).

Si conviene altresì che:

- la somma di € 20.421,76 sarà destinata: per la quota variabile: per € 700,00 per le indennità Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 2022 (ex art. 17 lett. f e lett.i), per € 1.750,00 indennità condizioni di lavoro Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 2022 (Maneggio valori, attività disagiate ed esposte a rischi);

-la somma di euro 1.590,72 pari all'importo inserito quale Art. 8 c. 3 DL 13/2023 – Incremento per soggetti attuatori e gestori di Fondi PNNR per la quota fissa verrà attribuito alle EQ per l'attività gestionale e rendicontativa svolta sui portali REGIS e sul portale "Padigitale2026" con riferimento ai fondi erogati nell'ambito del PNRR come definito dalla GC nella deliberazione 113/2023.

La restante parte verrà distribuita secondo le cifre consuntivate a seguito di valutazione della performance individuale e collettiva come da valutazioni rese nell'ambito delle aree.

Le tabelle di riscontro sono costituite come a seguire distintamente in

- a) Risorse da costituzione del fondo,
- b) Tabella di utilizzo 2023
- c) Tabella di destinazione regolata in sede di contrattazione;

a) <u>Risorse da costituzione del fondo</u>	
Comune di Cervasca	
	Preventivo 2023
RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ	
Risorse storiche	
Totale Risorse storiche - Unico im orto consolidato art. 67 c. 1 CCNL 22.05.2018 A	35.931 21



Incrementi stabili soggetti al limite	
Art. 67 c. 2 lett. c CCNL 2018 - RIA e asse ni ad ersonam	3.068,78
Totale incrementi stabili (a)	3.068,78
Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite	
Art. 67 c. 2 lett. b CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	1.071,48
Art. 67 c. 2 lett. a CCNL 2018 — Incremento € 83 20 per dipendente a valere dal 2019	1.331,20
Art. 679 c. 1 lett. b CCNL 2022 — Incremento € 84,50 per dipendente a valere dal 2021	1.267,50
Art. 79 c. 1 lett. d) CCNL 2022 - Rivalutazione delle PEO	995,47
Art. 79 c. 1 bis CCNL 2022 – Differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1	2.249,80
Totale incrementi stabili non soggetti al limite (b)	6.915,45
DECURTAZIONI - a detrarre	
Decurtazione ATA. Risorse o riduzioni derivanti dal salario accessorio per personale trasferito a seguito del decentramento e dele a di funzioni ersonale Ata	2.395,13
Decurtazione incarichi di Posizione Or anizzativa Enti con e senza DIRIGENZA	1.723,51
Art. 19 c. 1 CCNL 1.4.1999 Reinquadramento personale area di vigilanza e personale della rima e seconda ualifica funzionale	136,34
Totale decurtazioni parte stabile (c)	4.254,98
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità SOGGETTE al limite (A+a-c)	34.745,01
1 — TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ (A+a+b-c)	41.660,46
RISORSE VARIABILI	
Risorse variabili sottoposte al limite	
Art. 79 c. 2 lett. b) CCNL 2022 - integrazione 1,2%	1.966,11
Art. 67 c. 5 lett. b) CCNL 2018 – RIA e assegni ad persoam personale cessato quota rateo anno di cessazine	277,53
Totale voci variabili sottoposte al limite (d)	3.259,93
Risorse variabili NON sottoposte al limite	
Art. 67 c. 3 lett. c CCNL 2018 - com ensi ISTAT	5.000,00
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE	19.000,00
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 – Compensi IMU e TARI c.1091 L. 145/2018 – Legge di bilancio 2019	2.000,00



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Art. 79 c. 1 lett. B) CCNL 2022 – Incremento € 84,50 per dipendente, a valere dal 2021 (RECUPERO UNA TANTUM 2021-2022)	2.350,00
Art. 79 c. 3 CCNL 2022 – Incremento 0,22 MONTE SALARI 2018 - Incremento da ripartire in maniera proporzionale tra po e “fondo” sulla base degli importi relativi all’anno 2021. RIFERITO ALL'ANNO 2023	584,55
Art. 79 c. 3 CCNL 2022 – Incremento 0,22 MONTE SALARI 2018 - Incremento da ripartire in maniera proporzionale tra po e “fondo” sulla base degli importi relativi all’anno 2021. RECUPERO UNA TANTUM 2022	584,55
Art. 68 c. 1 CCNL 2018 - Risparmi Fondo Stabile Anno Precedente	295,00
Art. 8 c. 3 D.L. 13/2023 – Incremento per soggetti attuatori e gestori dei fondi PNRR	1.590,62
Totale Voci Variabili NON sottoposte al limite (e)	31.589,72

II – TOTALE RISORSE VARIABILI (d+e)	33.987,11
--	------------------

III - TOTALE RISORSE FONDO PRIMA DELLE DECURTAZIONI (I+II)	75.647,57
---	------------------

DECURTAZIONI ANNI PRECEDENTI	
Decurtazioni ai sensi dell'art. 9 c. 2 bis secondo periodo L. 122/2010	
Decurtazioni operate nel 2014 (cessazione e rispetto limite - periodo 2011/2014) - (f)	0,00
Decurtazioni totali operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	
Decurtazioni operate nel 2016 (cessazione e rispetto limite 2015) - (g)	0,00
Decurtazioni per rispetto limite	
Decurtazione dovuta per rispetto limite 2016 (h)	0,01
IV – TOTALE RISORSE FONDO SOGGETTO AL LIMITE DOPO LE DECURTAZIONI (A+a-c+d-f-g-h)	37.142,39
V – TOTALE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE (IV+e+b)	75.647,56

FONDO STRAORDINARIO - Art. 14 c. 1 CCNL 1.4.1999



[Handwritten signatures and initials in blue ink]

Fondo straordinario stanziato	2.856,06
Fondo straordinario erogato	

TOTALE SALARIO ACCESSORIO per rispetto tetto art. 23 c. 2 del D.Lgs 75/2017	
RISORSE ANNO DI RIFERIMENTO: 2016	
Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite	37.142,39
Indennità di Posizione e risultato PO	28.408,00
Fondo Straordinario 2016	2.856,06
TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017	68.406,45

RISORSE ANNO DI RIFERIMENTO: 2023	
Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite	37.142,39
Indennità di Posizione e risultato EQ anno corrente COMPRESO Quota integrazione PO finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota art. 33 del DL 34/2019 e Art. 79 c. 3 CCNL 2022	28.915,86
Fondo Straordinario anno corrente	2.856,06
TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017 COMPRESO Quota integrazione EQ finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota art. 33 del DL 34/2019 e Art. 79 c. 3 CCNL 2022	68.914,31

Quota integrazione EQ finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota integrazione EQ finanziate Art. 79 c. 3 CCNL 2022 – Incremento 0,22 MONTE SALARI 2018	507,86
RISPETTO DEL LIMITE TRATTAMENTO ACCESSORIO COMPRESO Quota integrazione EQ finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota art. 33 del DL 34/2019 e Art. 79 c. 3 CCNL 2022	OK

VERIFICA RISPETTO ART. 8 COMMA 3 DL 13/2023 - Incremento, oltre il limite 2016, della componente variabile dei fondi per la contrattazione integrativa Massimo 5% della componente stabile del fondo certificato nel 2016	OK
--	-----------



[Handwritten signatures and initials in blue ink]

b) tabella utilizzo fondi 2023**Comune di Cervasca**

UTILIZZO FONDO	2023
V- TOTALE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE (B+C)	75.647,56
TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA DOPO LE DECURTAZIONI (B)	41.660,45
TOTALE RISORSE VARIABILI TOLTE LE DECURTAZIONI INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE A BLOCCO (C)	33.987,11

UTILIZZO FONDO PARTE STABILE		
	PREVENTIVO	CONSUNTIVO
Progressioni economiche STORICHE	22.487,94	22.487,94
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	6.737,86	6.737,86
Progressioni economiche specificatamente contratte nel CCDI dell'anno	0,00	0,00
Totale utilizzo risorse stabili (D)	29.225,80	29.225,80
SOMME STABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE E=B-D	12.434,65	12.434,65

UTILIZZO FONDO RISORSE VINCOLATE (Art. 68 c. 2 lett. CCNL 2018)		
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE	19.000,00	19.000,00
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 - Compensi IMU e TARI c. 1091 Lex 145/2018 Legge di bilancio 2019	2.000,00	2.000,00
Art. 70 ter CCNL 2018 - compensi ISTAT	5.000,00	5.000,00
Totale utilizzo risorse vincolate (F)	26.000,00	26.000,00



SOMME STABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (E=B-D)	12.434,65	
SOMME VARIABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (G=C-F)		7.987,11

c) tabella di destinazione regolata in sede di contrattazione

DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA			DI CUI FINANZIATE DA PARTE STABILE	DI CUI FINANZIATE DA PARTE VARIABILE
Indennità condizioni di lavoro Art. 80 c. 2 lett. C CCNL 2022 (Maneggio valori, attività disagiate o esposte a rischi)	1.750,00		1.750,00	
Indennità Specifiche Responsabilità art. 84 art. 17 lett. I CCNL 2022	700,00		700,00	
Art. 8 c. 3 DL 13/2023 – Incremento per soggetti attuatori e gestori di Fondi PNNR (E.Q.)	1.590,72			1.590,72
Premi collegati alla performance individuale - art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 2018 contrattate nel CCDI dell'anno	16.381,04		9.984,65	6.396,39
Totale utilizzo altre indennità	20.421,76		12.434,65	7.987,11
vi - TOTALE GENERALE UTILIZZO (D+F+H)	75.647,56		41.660,45	33.987,11
VII- RISORSE ANCORA DISPONIBILI A SEGUITO DI UTILIZZO (V-VI)	0,00		0,00	0,00
VERIFICA RISPETTO ART. 68 COMMA 3 CCNL 2018 La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67, comma 3, con esclusione delle lettere c), f), g) di tale ultimo comma e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse.				OK

Che la somma residual al netto delle spese per funzioni tecniche, compensi ISTAT, incentivi IMU e TARI di euro 20.421,75 (di cui euro 12.434,65 variabile ed euro 7.987,00 viene destinata per premi collegati alla performance individuale e collettiva secondo i prospetti di valutazione approvati dall'Ente.



Art. 6

Istituto della progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria

1. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali" di cui all'articolo 14 del C.C.N.L. del 16/11/2022 si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'articolo 52, comma 1-bis del D.Lgs. n. 165/2001 e non determina, di per sé, l'attribuzione di mansioni superiori. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è stabilita dal suddetto C.C.N.L., distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione.

2. Ai fini dell'utilizzo delle risorse disponibili per attribuire nuove progressioni economiche all'interno delle aree di cui al nuovo ordinamento professionale del Comparto (c.d. progressioni "orizzontali") tramite i differenziali stipendiali indicati al comma 1, annualmente le parti, in sede di contrattazione decentrata:

a) Determinano l'ammontare delle risorse disponibili nell'ambito del prospetto annuale di ripartizione degli utilizzi delle Risorse decentrate;

b) Definiscono il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area, in coerenza con le risorse di cui alla soprastante lettera a), previste per la copertura finanziaria degli stessi, con il valore unitario dei singoli differenziali (tenendo conto delle possibili integrazioni di cui al comma 1) e con il principio, sotteso alle procedure di progressione economiche all'interno delle aree e previsto dall'articolo 23 del D.Lgs n. 150/2009, della "quota limitata", che si intende pari a non più del 50% del personale di ciascuna area avente i requisiti per partecipare alla selezione per l'attribuzione; nel caso di area avente un solo partecipante, potrà essere eventualmente prevista una selezione individuale, a patto che comunque il limite del 50% sia rispettato complessivamente per l'intero Ente.

3. L'attribuzione dei differenziali previsti avviene mediante procedura selettiva di area (attivata per l'anno 2023 sulla base del presente C.C.I.L. e attivabile per ogni anno successivo a seguito dell'accordo decentrato annuale di cui al precedente articolo 1, comma 2) istruita d'ufficio dallo staff del Segretario comunale senza necessità di presentazione di domande di partecipazione, fra tutti i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, applicando gli ulteriori requisiti, le modalità ed i criteri stabiliti dall'articolo 14, comma 2, del C.C.N.L., riportati qui di seguito, così come integrati dalle parti con gli elementi di dettaglio aggiunti nella presente sede di contrattazione decentrata:

a) Sono ammessi d'ufficio alla procedura selettiva i lavoratori di ruolo che negli ultimi 3 anni antecedenti al 1 gennaio dell'anno di riferimento non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Ai fini della verifica del requisito di cui alla presente lettera, si tiene conto delle date di effettiva decorrenza delle progressioni economiche effettuate sia sotto la vigenza dell'ordinamento professionale di cui al precedente C.C.N.L. del 31/3/1999, che di quello di cui al vigente C.C.N.L. del 16/11/2022 e si tiene altresì conto, per il personale di ruolo acquisito tramite procedure di mobilità tra Enti del comparto Funzioni Locali, dei precedenti periodi di servizio di ruolo prestati, con o senza soluzione di continuità, presso gli Enti di provenienza. L'intervallo temporale dei tre anni di cui al punto a) deve sussistere anche nel caso di nuova assunzione in categoria superiore, di passaggio fra aree (verticalizzazione);

b) E' inoltre condizione necessaria l'assenza, a partire dagli ultimi 2 anni precedenti il 1 gennaio dell'anno di riferimento, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa inflitti in costanza di qualsiasi rapporto di lavoro pubblico.

c) Non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva.

d) I "differenziali stipendiali" sono attribuiti d'ufficio con provvedimento del Segretario comunale, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria degli ammessi alla procedura selettiva per ognuna, definita dal Segretario comunale in base all'istruttoria svolta col proprio staff, applicando i seguenti criteri, per un totale massimo disponibile di 100 punti:

1) Max. 55 punti riservati alla media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque delle ultime tre disponibili in ordine cronologico: al punteggio massimo conseguibile di 55 punti viene applicato un coefficiente da 0,0 a 1,0, determinato dalla divisione per 100 della media delle valutazioni annuali della performance individuale considerate, conseguite su base 100 ai sensi del relativo Regolamento, nei tre anni precedenti a quello di riferimento. Nel caso di dipendenti provenienti nei tre anni precedenti da altri Enti aventi sistemi di valutazione basati su scale numeriche differenti, si converte proporzionalmente nel coefficiente di cui sopra il valore della valutazione assegnatagli. Nel caso di dipendenti che in uno o più dei tre anni considerati alla stregua di quanto sopra:



- abbiano avuto l'assegnazione di più giudizi valutativi (ad es., a causa dell'utilizzazione nel corso dello stesso anno in strutture affidate a Responsabili di Servizio diversi), si applica per quell'anno la media (ponderata in relazione ai rispettivi periodi temporali di riferimento) fra i più giudizi valutativi conseguiti;
- non abbiano avuto giudizi valutativi (ad es., a causa di assenza dal servizio o di servizio inferiore al periodo infrannuale valutabile ai sensi del sistema della performance o del C.C.I.L., oppure di trasferimento o comando da Ente che non abbia effettuato valutazioni):

- si risale alle ultime tre valutazioni annuali disponibili, anche antecedenti ai tre anni che ordinariamente sarebbero da considerare;
- se neanche in tal modo risultano disponibili n. 3 valutazioni annuali, il valore ammesso a media per l'anno carente sarà pari a zero.

2) Max. 40 punti riservati all'esperienza professionale, valutata in base all'anzianità di servizio maturata a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisita nel medesimo profilo od equivalente o comunque nell'ambito delle qualifiche funzionali o categorie professionali corrispondenti all'attuale area di appartenenza, 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, assegnando per ogni anno di anzianità o esperienza professionale, così come indicato, punti 8. Sono computati, a tal fine, anche i mesi di servizio, assegnando la relativa frazione di punteggio per anno.

3) Max 5 punti riservati al curriculum formativo e di aggiornamento professionale, valutato secondo i criteri di cui alla Tabella A allegata al presente C.C.I.L.

4. La selezione viene effettuata sulla base dei requisiti e degli elementi di valutazione monitorati al 1° gennaio dell'anno di riferimento. Ai dipendenti inseriti in ciascuna graduatoria di area vengono attribuiti nell'ordine della graduatoria stessa i differenziali stipendiali fino ad esaurimento del numero programmato ai sensi del precedente comma 2 per l'area interessata. Nel caso di parità in graduatoria fra due lavoratori, la progressione economica eventualmente spettante viene attribuita al dipendente con il minore numero di differenziali stipendiali e/o progressioni economiche "orizzontali".

5. Nel caso in cui, a causa della dinamica imponderabile della selezione di ciascuna area (assegnazione di differenziale ridotto a personale part-time, oppure di differenziale maggiorato a personale delle sezioni speciali di cui al precedente comma 1) si abbia un avanzo o una limitata eccedenza rispetto alla somma prevista per l'anno di riferimento in base al precedente comma 2, lettera a), si applicano i meccanismi di cui al precedente articolo 4, comma 3.

6. Le progressioni economiche così conseguite hanno effetto a far data dal 1° gennaio dell'anno di riferimento, ancorché le operazioni di selezione siano terminate successivamente. Nel caso in cui nel corso dell'anno si abbia la cessazione dal servizio o la progressione verticale tra aree o la progressione orizzontale nell'ambito dell'area di un dipendente già titolare di precedente differenziale stipendiale o di progressione orizzontale o di Livello Economico Differenziato ex D.P.R. 333/90, alle risorse che residuano, salvo diversa contrattazione decentrata in merito, viene applicato per il solo anno di riferimento il meccanismo di cui al precedente articolo 4, comma 3, mentre per l'anno successivo esse devono essere rese disponibili per eventuali nuove selezioni che le parti dispongano per tale anno al fine dell'attribuzione di altri differenziali stipendiali ai sensi del C.C.N.L. in vigore.

7. La disciplina di cui al presente articolo si applica esclusivamente al personale dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il Comune di Cervasca.

8. Per l'anno 2023 non vengono indirizzate risorse per l'istituto delle progressioni.

Art. 7 Servizio Mensa/Buoni Pasto

L'Ente, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, può istituire mense di servizio o, in alternativa, secondo le modalità indicate nell'art. 35 del CCNL 16.11.2022, attribuire al personale buoni pasto utilizzabili presso esercizi convenzionati;



Three handwritten signatures in blue ink are present at the bottom right of the page.

La pausa per la consumazione del pasto è di durata di almeno di trenta minuti fruibili nella fascia oraria 12,00/14,30, la pausa per la consumazione del pasto può arrivare ad un'ora cui può sommarsi, se presente, la flessibilità di trenta minuti;

Nel caso di lavoro agile o da remoto non è prevista l'erogazione del buono pasto;

Art. 8

Disposizioni finali

Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei contratti dei collettivi nazionali di lavoro vigenti.

Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

Dichiarazione congiunta

Le organizzazioni sindacali condividono la seguente nota congiunta rispetto all' applicazione del lavoro agile e del lavoro da remoto.

L'attività in lavoro agile è prevista esclusivamente per tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori che decideranno di aderirvi volontariamente stipulando un apposito accordo scritto tra dipendente e Ente, del quale il presente accordo costituisce parte integrante.

La lavoratrice o il lavoratore – durante l'attività in lavoro agile – gode degli stessi diritti ed è soggetta agli stessi doveri inerenti al suo rapporto di lavoro, conserva inoltre il medesimo trattamento economico e normativo, con le precisazioni di cui al presente accordo.

Fermo restando il numero di ore settimanali di lavoro come da vigente CCNL, le/i dipendenti svolgeranno la propria prestazione lavorativa –in modalità lavoro agile secondo la seguente distribuzione giornaliera: fascia di contattabilità : dal lunedì al venerdì: prestazione giornaliera nel nastro orario tra le ore 8.00 e le ore 17,00 con una pausa pranzo intermedia.

Ciascuna/ciascun dipendente in lavoro agile dovrà – nell'ambito dell'orario di lavoro concordato – rendersi disponibile e contattabile senza indugi tramite gli strumenti tecnologici anche propri a disposizione al fine di garantire una ottimale organizzazione delle attività e permettere le abituali occasioni di contatto e coordinamento con i colleghi e il Responsabile, nelle fasce orarie definite nell'accordo individuale e nei criteri qui definiti

- pausa, disciplinati anche nell'ambito della regolamentazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e dal vigente CCNL, sarà possibile disconnettersi dai sistemi.
- Durante lo svolgimento della prestazione lavorativa il/la lavoratore/trice agile dovrà tenere un comportamento sempre improntato a principi di correttezza e buona fede e, compatibilmente alle peculiarità e modalità di svolgimento del lavoro agile, è tenuto al rispetto delle disposizioni dei CCNL vigenti e di quanto indicato nel Codice di comportamento e nel Codice disciplinare adottati dall'Amministrazione.

L'amministrazione individuerà le attività che possono essere effettuate in lavoro agile, i cui criteri sono i seguenti:

Lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non deve in alcun modo pregiudicare o ridurre la fruizione dei servizi e la qualità dei servizi stessi a favore degli utenti;



- Saranno escluse dal novero delle attività eseguibili in modalità Agile quelle evidenziate come “non smartabili” dall’esito della mappatura dei processi/procedimenti.

In alternativa allo Smart working in ragione delle minori difficoltà organizzative, l’Amministrazione comunale individua lo strumento del “lavoro da remoto”, di cui agli articoli 68-69 del nuovo CCNL, declinabile nelle due modalità del “Telelavoro domiciliare” e del “Lavoro a distanza” propriamente detto, i quali prevedono, sostanzialmente, lo svolgimento a domicilio o in altra sede, ma con gli stessi orari e modalità ordinarie, delle attività lavorative normalmente svolte in presenza. Tenuto dunque conto delle difficoltà organizzative che sconsigliano.

L’utilizzo del Lavoro da remoto a distanza nell’ambito dei propri uffici e servizi è competenza del Responsabile del Servizio (e del Segretario Generale nei confronti dei Responsabili del Servizio), da attuarsi secondo i seguenti principi:

- 1.1. Invarianza dei servizi all’utenza;
- 1.2. Prevalenza della continuità, qualità ed efficienza degli uffici e servizi comunali rispetto alle esigenze particolari del singolo lavoratore,
- 1.3. Prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa dei soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo, delle posizioni organizzative e dei responsabili dei procedimenti amministrativi.

-Letto, approvato e sottoscritto.

LA DELEGAZIONE DI P. PUBBLICA

Rabino dott.ssa Roberta



PER LA PARTE SINDACALE

Palermo Gaspare (FP CGIL)

Pepe Alessandro (RSU)

TABELLA A

CRITERI DI VALUTAZIONE DEL CURRICULUM FORMATIVO E DI AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

Titoli di studio superiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno e/o a una abilitazione professionale conseguita con esame di Stato successivamente all'ultima progressione economica/differenziale stipendiale acquisita o, in caso negativo, all'assunzione: **punti 3;**

Possesso di un titolo di studio superiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno e/o di una abilitazione professionale, purché attinenti con le attività svolte: **punti 2;**

Altri corsi, seminari o convegni di formazione e aggiornamento

Corsi di formazione e aggiornamento professionale

0,2 per corsi di durata superiore almeno 6 ore, entro il limite di 1 punti

Non si conteggiano i corsi di formazione la cui frequenza è obbligatoria (sicurezza sui luoghi di lavoro, d.lgs. 81/2008; Anticorruzione e trasparenza; HACCP, privacy, anticorruzione, abilitazioni obbligatorie per esercizio dell'attività lavorativa; eccetera)

N.B.: La valutazione di tutti i titoli di studio, formazione e aggiornamento sopra indicati verrà effettuata dai collaboratori del Segretario comunale sulla base dei documenti presenti nel fascicolo personale del lavoratore.

A tale fine è necessario che nel fascicolo sia presente la necessaria documentazione cartacea o digitale del titolo, anche in semplice copia non autenticata. Trattandosi di procedura nell'ambito del rapporto di lavoro privatizzato, non sono ammesse autocertificazioni da parte del lavoratore.

Pertanto, in occasione delle selezioni il Segretario comunale con apposito avviso interno inviterà il personale interessato a presentarsi, fissando un congruo termine, per effettuare tale verifica.

