



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 2024 – 2025
E RIPARTIZIONE FONDO PRODUTTIVITA' ANNO 2024**

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. 29 del 29/02/2024 quale sezione del 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 ai valutati (ad oggi mail prot. 3796 del 03/05/2024) 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 erogato solo se l'obiettivo sarà raggiunto al meno 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

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 comprato 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 2024 ammontano a complessivi Euro 18.629,84 una volta dedotti Euro 8.000,00 per funzioni tecniche, 2500,00 per compensi istat e 2000 per incentivi tributari ICI e TARI, ininfluente le progressioni 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).

Che la somma di **€ 18.629,84** sarà destinata: per la quota variabile: per € 800,00 per le indennità Specifiche Responsabilità (stato civile 350,00*2 ed elettorale 100,00) art. 84 CCNL 2022 (ex art. 17 lett. f e lett.i), per € 900,00 indennità condizioni di lavoro (rischio/disagio e maneggio valori) Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 2022 (Maneggio valori, attività disagiate ed esposte a rischi);

Euro 253,93 di cui all'incremento art. 79 e 3 CCNL 2022 (0,22 monte salari 2018) per euro 253,93 da destinare alle EQ

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

Che le tabelle di riscontro sono costituite come a seguire distintamente in

- a) Risorse da costituzione del fondo,
- b) Tabella di utilizzo 2024
- c) Tabella di destinazione regolata in sede di contrattazione;

Art. 79 c. 2 lett. b) CCNL 2022 - integrazione 1,2%	2.397,38
Totale voci variabili sottoposte al limite (d)	2.397,38
Risorse variabili NON sottoposte al limite	
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - compensi ISTAT	2.500,00
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE	8.000,00
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 21.5.2018 - Compensi IMU e TARI c. 1091 Lex 145/2018 Legge di bilancio 2019	2.000,00
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 2024	584,55
Art. 80 c. 1 CCNL 2022 - Risparmi Fondo Stabile Anno Precedente	937,00
Art. 79 c. 2 lett. d) CCNL 2022 - Risparmi Fondo Straordinario Anno Precedente	1.987,00
Totale Voci Variabili NON sottoposte al limite (e)	16.008,55
II – TOTALE RISORSE VARIABILI (d+e)	18.405,93

III - TOTALE RISORSE FONDO PRIMA DELLE DECURTAZIONI (I+II)	60.066,39
---	------------------

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)	0,00
IV – TOTALE RISORSE FONDO SOGGETTO AL LIMITE DOPO LE DECURTAZIONI (A+a-c+d-f-g-h)	37.142,39

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

Comune di Cervasca	
UTILIZZO FONDO	2024
V- TOTALE FONDO DECURATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE (B+C)	60.066,39
TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA DOPO LE DECURTAZIONI (B)	41.660,46
TOTALE RISORSE VARIABILI TOLTE LE DECURTAZIONI INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE A BLOCCO (C)	18.405,93

UTILIZZO FONDO PARTE STABILE		
	PREVENTIVO	CONSUNTIVO
Progressioni economiche STORICHE	19.708,98	
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	7.527,57	
Differenziali stipendiali specificatamente contratte nel CCDI dell'anno		
Totale utilizzo risorse stabili (D)	27.236,55	
SOMME STABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (E=B-D)	14.423,91	
Totale utilizzo progressioni	19.708,98	

UTILIZZO FONDO RISORSE VINCOLATE (Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2018)		
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE	8.000,00	
Art. 70 ter CCNL 2018 - compensi ISTAT	2.500,00	
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 - Compensi IMU e TARI c. 1091 Lex 145/2018 Legge di bilancio 2019	2.000,00	
Totale utilizzo risorse vincolate (F)	12.500,00	

SOMME STABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (E=B-D)	14.423,91	
SOMME VARIABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (G=C-F)		5.905,93

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 e esposte a rischi)	900,00		900,00	
Indennità Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 2022 (ex art. 17 lett. f e lett. i)	800,00		800,00	
Premi collegati alla performance organizzativa - art. 80 c. 2 lett. a) CCNL 2022 Art. 8 c. 3 DL 13/2023 - Incremento per soggetti attuatori e gestori di Fondi PNNR (E.Q.) Premi collegati alla performance organizzativa				
Premi collegati alla performance individuale	1.351,31			1.351,31
Totale utilizzo altre indennità (H)	3.051,31		1.700,00	1.351,31
VI - TOTALE GENERALE UTILIZZO (D+F+H)	42.787,86		28.936,55	13.851,31
VII- RISORSE ANCORA DISPONIBILI A SEGUITO DI UTILIZZO (V-VI)	17.278,53		12.723,91	4.554,62

fascia di contattabilità: dal lunedì al venerdì – prestazione giornaliera nel nastro orario tra le ore 8,00 e le ore 17,00 con 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;

Art. 9

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.

Letto, approvato e sottoscritto.

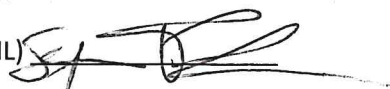
LA DELEGAZIONE DI P. PUBBLICA

Rabino dott.ssa Roberta



PER LA PARTE SINDACALE

Palermo Gaspare (FP CGIL)



IL RAPPRESENTANTE SINDACALE

Pepe Alessandro

