COMUNE DI SCARNAFIGI
PROV. DI CUNEO

DEFINITIVO
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PARTE NORMATIVA 2023/2025 ED ECONOMICA ANNO 2023

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

- **la delegazione di parte datoriale così composta :**

Presidente – Dott.ssa Roberta RABINO Segretario comunale in esecuzione della deliberazione della Giunta comunale n.ro 124 del 28.12.2023

- **la delegazione sindacale così composta:**

OO.SS. Territoriale	CGIL FP /////////////////	Assente
OO.SS. Territoriale	UIL FPL //////////////////	Assente
OO.SS. Territoriale	CISL FP Maurizio Di Steffano	Presente
Per la R.S.U. Aziendale		
BOVO Roberto		

al termine della riunione le parti sottoscrivono il presente contratto collettivo integrativo (di seguito CCI)

parte giuridica 2023-2025 ed economica 2023.

Per la delegazione di parte datoriale:	**Per la delegazione sindacale:**
Presidente _____	OO.SS. CISL – FP _____
	OO.SS. CGIL – FP _____
	OO.SS. UIL - FPL _____
	R.S.U. Aziendale _____
	_____

VISTO il CCNL 16/11/2022;

RILEVATO che ai sensi dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022 si deve procedere alla stipula del **C.C.D.I.**, **parte economica anno 2023** e **normativa anni 2023/2025,** nel rispetto delle norme contenute nel D.Lgs 150/2009, del D. Lgs. N. 165/2001 nonché nel rispetto degli artt. 79 e 80 del nuovo CCNL **16/11/2022**

VISTO l'allegato denominato "*Calcolo del fondo dipendenti risorse stabili e variabili – anno **2023**"* che riporta l'ammontare delle risorse finanziare, parte stabile e variabile, rappresentanti gli elementi che costituiscono il Fondo approvato con determinazione del Responsabile del Servizio Finanziario n.ro 359 del 7.12.2023 a seguito di adozione della deliberazione della Giunta comunale n.ro 118 del 5.12.2023 recante indirizzi alla delegazione datoriale di parte pubblica per l'anno 2023;

DATO ATTO che ai sensi dell'articolo 8, 7° comma, del C.C.N.L. del 16/11/2022, il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri è stato effettuato dall'organo di revisione contabile del Comune di Scarnafigi in data odierna e con deliberazione della Giunta comunale n.ro 124 del 28.12.2023 il presidente della delegazione trattante di parte pubblica è stato delegato alla sottoscrizione definitiva del presente contratto.

DEFINISCE E SOTTOSCRIVE

ai sensi dell'art. 8 del CCNL 16/11/2022 **il C.C.D.I.** parte normativa ed economica, come appresso trascritto:

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Campo di applicazione e durata

1. Il presente Contratto Decentrato Integrativo, ai sensi dell'art. 1 CCNL 16/11/2022, si applica a tutto il personale dipendente da tutte le amministrazioni del comparto indicate all'art. 4 del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 30/8/2021, non dirigente, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, al personale comandato, distaccato e/o a qualsiasi titolo utilizzato e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione decentrata.
2. Il presente Contratto Decentrato per la parte economica ha validità fino al 31/12/2023 e per la parte normativa ha validità fino al 31/12/2025 e conserva la propria efficacia fino alla stipula del successivo CCDI o di norme che risultino incompatibili con il presente.
1. Sono comunque fatte salve le eventuali modifiche o integrazioni derivanti da specifiche disposizioni del CCNL.
2. Le parti si incontrano annualmente per determinare la ripartizione ed i criteri per la destinazione delle risorse finanziarie quantificate dallo specifico fondo di produttività, nel rispetto dei vincoli previsti dalla legge, dal CCNL e dagli strumenti di programmazione economico – finanziaria dell'Ente.
3. **Per quanto non previsto nel presente CCDI, si rinvia al CCNL vigente.**

Art. 2
Servizi minimi essenziali

1. L'Ente, nel rispetto dell'esercizio del diritto di sciopero garantito dalle leggi n. 146/90 e n. 83/00 nonché dall'Accordo sulla regolamentazione delle prestazioni minime indispensabili del Comparto Regioni-Autonomie Locali del 19.09.2002, in occasione della proclamazione di sciopero da parte delle OO.SS., individua i dipendenti esonerati dall'effettuazione dello stesso.
2. L'elenco dei dipendenti individuati è comunicato alle OO.SS., alla RSU ed agli stessi entro 5 (cinque) giorni precedenti la data dello sciopero. I dipendenti interessati hanno il diritto di esprimere la volontà di aderire allo sciopero entro il giorno successivo alla ricezione della comunicazione.
3. I servizi pubblici essenziali ed il contingente di personale necessario a garantire gli stessi in occasione di sciopero, nei seguenti Settori/Uffici sono individuati:
   a) Ufficio Trattamento Economico, limitatamente alla erogazione degli assegni con funzione di sostentamento, alla compilazione ed al controllo dei contributi previdenziali, ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza per legge; **n. 1 unità;**
   b) Ufficio Protezione Civile, limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime previste con le stesse unità utilizzate nei turni festivi-notturni, da presidiare con personale in reperibilità;
   c) Ufficio Tecnico, per interventi indifferibili **n. 1 unità;**
1. Gli scioperi comunque dichiarati o in corso di effettuazione, in caso di avvenimenti di particolare gravità o di calamità naturali, sono immediatamente sospesi.

Art. 3
Relazioni Sindacali
Art. 3 CCNL 16/11/2022

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è lo strumento per costruire relazioni stabili tra enti e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.

2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:
   - si attua il contemperamento della missione del servizio pubblico con gli interessi dei lavoratori;
   - si migliora la qualità delle decisioni assunte;
   - si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione;
   - Si attua la garanzia di sicure condizioni di lavoro.

1. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:
   a) partecipazione
   b) contrattazione, integrativa, anche a livello territoriale.
2. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:
   -informazione
   -confronto
   -organismi paritetici di partecipazione
3. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione dei contratti che obbligano reciprocamente le parti. Le clausole dei contratti integrativi sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti, ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs.vo n. 165/2001 e ss.mm.ii. L'eventuale accordo di interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa, sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo.
4. Le clausole del presente titolo sostituiscono integralmente tutte le disposizioni in materia di relazioni sindacali previste nei precedenti contratti, le quali sono pertanto disapplicate.

Art. 4
Informazione
Art. 4 CCNL 16/11/2022

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione dei dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'Ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui al successivo art. 7 comma 2, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali gli artt. 5 e 7 prevedano il confronto o la contrattazione integrativa.
5. Sono, altresì, oggetto di sola informazione, gli atti di organizzazione degli Uffici di cui all'art. 6 del D.Lgs.vo n. 165/2001 , ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni del personale ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto all'informativa alla OO.SS..
6. Sono, inoltre, oggetto di sola informazione, oggetto di informazione semestrale, negli Enti in cui non vi sia l'obbligo della costituzione dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione di cui all'art. 6, i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale, il monitoraggio sull'utilizzo della banca delle ore, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione, i dati sulle assenze del personale, nonché il trasferimento a soggetti terzi di attività dell'Ente in assenza di trasferimento di personale.

Art .5
Confronto
Art. 5 CCNL 16/11/2022

1 Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo sulle materie rimesse a tale livello di relazione al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui al successivo art. 7, comma 2, di esprimere valutazioni e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.

2 . Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi. Il confronto può anche essere chiesto dall'ente. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a 30 giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

3 Sono oggetto di confronto:

a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
c) l'individuazione dei profili professionali;
d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di P.O.;
e) i criteri per la graduazione delle P.O., ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs.vo n. 165/2001;
g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 15 comma 7 del CCNL 21/05/2018.
h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'Amministrazione;
i) negli Enti con meno di 300 dipendenti, linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative;
l) i criteri generali sulle modalità attuative del lavoro agile e da remoto;
m) istituzione del servizio mensa o, in alternativa, attribuzione dei buoni pasto;
n) materie individuate ai sensi dell'art. 6 comma 6 (organismo paritetico);
o) criteri per l'effettuazione delle procedure art. 13 comma 7 (norme di primo inquadramento);
p) andamenti occupazionali;
q) linee generali di indirizzo per misure da adottare per la prevenzione delle aggressioni sul lavoro
r) materie individuate nella Sezione Personale Educativo.

Art. 6
Clausole di raffreddamento e interpretazione autentica

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali e non procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto, le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.
4. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui interpretazione risulta oggettivamente non chiara le parti, entro e non oltre 15 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori, si incontrano per definire consensualmente il significato della controversia, nella qualità di unico organo legittimato alla interpretazione autentica.
5. Gli accordi raggiunti e sottoscritti dalle parti, sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del CCDI.

Art. 7
Contrattazione integrativa: soggetti e materie. Tempi e procedure.
Art. 7 e art. 8 CCNL 16/11/2022

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata dal comma 3.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
   a) La RSU
   b) I rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL;
3. I componenti della delegazione trattante di parte pubblica, tra cui è individuato il Presidente, designati dall'organo competente secondo il rispettivo ordinamento.

4. Il contratto integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7 comma 4 del CCNL 16/11/2022;
5. L'Amministrazione provvede a costituire la delegazione datoriale entro 30 giorni dalla stipulazione del CCNL;
6. L'Ente convoca la delegazione sindacale per l'avvio del negoziato, entro 30 giorni dalla presentazione delle piattaforme nel rispetto della tempistica prevista dal comma 4-5 e 6 dello stesso art. 8;
7. **Le materie oggetto di contrattazione integrativa sono tutte quelle richiamate nell'art. 7 dello stesso CCNL 16/11/2022.**

Art. 8
Salute e sicurezza sui posti di lavoro
D. Lgs.vo n. 81/2008

8. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa contrattuale e legislativa in materia di salute, igiene e sicurezza sui posti di lavoro, nonché alla prevenzione delle malattie professionali, individuando idonee metodologie per la soluzione di specifiche problematiche con particolare riguardo alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature e della strumentazione tecnica ed informatica degli uffici, agli impianti in dotazione ed alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni particolarmente disagiate e/o rischiose.
9. Risorse finanziarie congrue ed adeguate saranno finalizzate alla realizzazione degli eventuali e necessari interventi coinvolgendo, in applicazione della vigente normativa in materia, il responsabile della sicurezza ed il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.
10. La valutazione dei rischi deve tenere prioritariamente conto di quelli collegati allo stress da lavoro correlato, di quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, nonché di quelli connessi alle differenze di genere.

Art. 9
Diritto di assemblea
art. 10 CCNL 16/11/2022

I lavoratori hanno diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione. Detta disposizione vale anche per i dipendenti che effettuano lavoro agile e lavoro da remoto giusta previsione del CCNQ del 4/12/2017.

TITOLO II
IL TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 10
Utilizzo del Fondo "Risorse decentrate" per l'anno 2023
[art. 80, C.C.N.L. 16/11/2022]

1.Il fondo di alimentazione del salario accessorio del personale dipendente è costituito dalla risorse finanziarie indicate **nell'allegato "_A_" e quantificate in € 27.081,18, come risultante dalla costituzione del fondo per l'anno 2023,** approvato con determinazione del Responsabile del Servizio Finanziario n.ro 359 del 7.12.2023.
Le risorse di parte stabile vengono destinate così come segue:

Indennità di comparto quota carico fondo	3.567,20
differenziali ex categorie	9.890,95
Quota destinazione incarichi di EQ (art. 17, c.6 CCNL 2019/2021 derivante da incremento monte salari 2018)	339,35
TOTALE	13.798,09

2.Per la parte restante pari ad euro 13.000 , le parti danno atto che:

euro 3.000 vengono destinati agli incentivi per le funzioni tecniche ex art. 113 del D.lgs. n. 50/2026;

euro 10.000 vengono destinata ai compensi per l'impegno ed il merito individuale nel conseguimento degli obiettivi del P.I.A.O.

3.Le somme non utilizzate e non attribuite in sede di liquidazione degli istituti contrattuali con esclusione degli incentivi per le funzioni tecniche o comunque quelle di cui all'art. 16 incrementano il fondo complessivo destinato alla performance organizzativa ed individuale.

Articolo 11

Compensi per l'impegno ed il merito individuale nel conseguimento degli obiettivi del P.I.A.O.: assegnazione dei budget ai Responsabili dei Servizi

1. Le risorse per l'impegno ed il merito individuale nel conseguimento degli obiettivi del P.I.A.O. vengono utilizzate a consuntivo in base al Regolamento interno del Sistema della e sono legati da un lato alla collaborazione dei dipendenti alla performance dell'Ente nel raggiungimento degli obiettivi del Piano Integrato delle Attività e degli Obiettivi (P.I.A.O) previsto dalle vigenti norme di legge, e dall'altro ai comportamenti organizzativi di ognuno di essi. Pertanto, anche ai sensi dell'articolo 81, comma 4, del C.C.N.L. del 16/11/2022, le risorse di cui all'articolo precedente sono rese disponibili, a consuntivo, solo se, sulla base della Relazione annuale sulla performance, prevista dal relativo Regolamento, risulti pari o superiore al 60% la percentuale complessiva degli obiettivi della Sottosezione di programmazione "2b. Performance – Programmazione dettagliata degli obiettivi", del P.I.A.O. dell'intero Comune per l'anno di riferimento, che abbiano fatto registrare un grado di raggiungimento pieno (= 100%).
2. Le risorse così rese disponibili vengono prima di tutto ripartite proporzionalmente fra i Responsabili di servizio, le cui strutture abbiano a loro volta fatto registrare il raggiungimento pieno (= 100%) di almeno il 60% degli "obiettivi" ad esse assegnati dal P.I.A.O. per l'anno di riferimento. La ripartizione proporzionale delle risorse in questione viene effettuata in base al numero di unità personale di ruolo e non di ruolo (ivi compreso quello eventualmente in convenzione) assegnato a ciascun Responsabile di servizio nel corso dell'anno.
3. Il parametro viene proporzionalmente ridotto nel caso di personale a tempo parziale, oppure assunto a tempo determinato oppure assegnato alla struttura per periodi inferiori all'anno (espressi in semestri, con arrotondamento all'anno in caso di frazione di anno superiore a sei mesi). I valori dei parametri così calcolati vengono arrotondati all'unità superiore, senza decimali.

Articolo 12

Compensi per l'impegno ed il merito individuale nel conseguimento degli obiettivi del P.I.A.O.: attribuzione e differenziazione del premio individuale
Art. 81 CCNL 16/11/2022

1.Ottenuto, alla stregua dell'articolo precedente, il budget iniziale a disposizione di ogni Responsabile di Servizio, la determinazione degli incentivi individuali spettanti nell'ambito del budget stesso viene effettuata a consuntivo secondo il seguente procedimento matematico:
Fase A): definizione del budget complessivo da destinare alla performance individuale (comportamenti organizzativi e collaborazione alla performance dell'ente nel raggiungimento degli obiettivi del P.I.A.O.) comprensivo di quello destinato alla maggiorazione del premio individuale.
Fase B) individuazione budget per la maggiorazione del premio individuale nella misura del 20%, ai fini del suo scorporo dall'importo di cui alla fase A) da calcolarsi come segue:
importo totale destinato alla performance individuale come individuata nella fase A) / n.ro dipendenti in servizio alla data del 31.12 dell'anno precedente, esclusi i dipendenti titolari di incarichi di EQ= importo medio pro-capite* 20% *2= budget destinato alla maggiore individuale del premio.
Fase C): budget complessivo da destinare alla performance di cui alla fase A) - budget per la maggiorazione del premio individuale ottenuto con la fase B)

Fase D): destinazione del budget complessivo da destinare alla performance individuale, dedotto l'importo da destinare alla maggiorazione del premio individuale alla retribuzione di tutti i dipendenti dell'ente inclusi nel budget ai sensi dei commi 2 e 3 del precedente articolo 11.
Nella determinazione del budget si terrà conto del numero dei dipendenti aventi titolo, riparametrato in base alla percentuale del part-time o comunque al tempo di utilizzo presso il Comune di Macra.
L'attribuzione della maggiorazione dei premi, di cui all'articolo 81 del C.C.N.L. del 16/11/2022, avviene per una quota limitata di dipendenti pari a n.ro 2 unità valutata con punteggio di almeno 70 punti.
Nel caso di valutazione compresa fra i 90 e i 100 punti l'importo individuale destinato alla maggiorazione dei premi verrà attribuito al 100%, nel caso di valutazione compresa fra gli 80 e gli 89 punti l'importo individuale destinato alla maggiorazione dei premi verrà attribuito al 90%, mentre nel caso di valutazione compresa fra gli 70 e i 79 punti l'importo individuale destinato alla maggiorazione dei premi verrà attribuito all'80%,
In caso di pari merito all'ultima posizione utile per ottenere la maggiorazione, tutti gli ex aequo all'ultima posizione vengono esclusi: nel caso in cui, applicando quest'ultima regola, a causa dell'eccessivo livellamento della valutazione non rimanga alcun dipendente cui maggiorare il premio, non si procede alla liquidazione di alcuna maggiorazione e la relativa quota verrà riassegnata in aumento alle Risorse decentrate dell'intero Ente dell'anno successivo, ai sensi dell'articolo 80, primo comma, ultimo periodo, del C.C.N.L. del 16/11/2022

Art. 13
Risorse per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dell'Area dell'elevata Qualificazione

1.Per quanto attiene alla disciplina dell'Area dell'Elevata Qualificazione, si rinvia alle vigenti e specifiche disposizioni contrattuali dettate dagli artt. 16,17, 18, 19 e 20 del CCNL 16/11/2022.
2. Per l'anno 2023 viene assegnato l'importo di euro 30.875.
3. A ciascun titolare di incarichi di EQ viene attribuita la retribuzione di risultato non inferiore al 15%, ai sensi dell'art. 16, 4 comma, del .C.C.N.L del 16/11/2022).

Art. 14
Progressione economica orizzontale all'interno delle aree, tramite "differenziali stipendiali"
Artt. 14-92-96-102-106 CCNL 16/11/2022

1.L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree prevista dall'art. 52, comma 1-bis, D. Lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di differenziali stipendiali di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL.

2.Requisiti di partecipazione. Concorrono alla selezione i dipendenti:

I. con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che negli ultimi 3 anni non hanno beneficiato di alcuna progressione economica, per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;

II. che non siano stati sottoposti, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione, a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

C) Ponderazione dei criteri di valutazione

Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100.

Si stabilisce inoltre che:

-L'incidenza della valutazione SARA' PARI AL 55% (*riservati alla media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque delle ultime tre disponibili in ordine cronologico. 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.*

-Incidenza dell'esperienza professionale SARA' PARI 40 % , calcolando 0,5 punti per ogni mese lavorato fini al max 40 punti (per Esperienza professionale si intende quella maturata nel medesimo profilo o in profilo equivalente con o senza soluzione di continuità compresa quella maturata a tempo determinato anche presso altre Amministrazioni nello stesso o equivalente profilo).
-Incidenza competenza acquisita SARA' PARI AL 5% in applicazione dell'art. 55 del CCNL in base ai criteri:
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 seguiti negli ultimi tre anni	0,2 per corsi di durata superiore almeno 5 ore, entro il limite di 1 punto

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, abilitazioni obbligatorie per esercizio dell'attività lavorativa; eccetera)

5. Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina sulle progressioni economiche orizzontali sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16/11/2022.
6. Gli oneri di cui sopra sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.
7. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo.
8. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
9. La valutazione compete al Responsabile d'Area/Settore a cui il dipendente è assegnato, tramite apposita scheda di valutazione prevista nel regolamento performance dell'Ente.
10. A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con la valutazione della performance più elevata. Nel caso di ulteriore parità, al dipendente con maggiore anzianità di servizio. In caso di ulteriore parità, al dipendente con maggiore età anagrafica. Il dipendente interessato, entro 5 giorni dalla ricezione della scheda, può produrre eventuali contestazioni sulla valutazione conseguita, tramite formale e motivato ricorso indirizzato al responsabile che ha effettuato la valutazione e firmato la scheda. Il Responsabile, esaminato il ricorso e le valutazioni in merito prodotte dal dipendente, entro gli ulteriori 5 giorni dalla ricezione del ricorso, esprime un parere definitivo che può anche prevedere soluzioni finalizzate a modificare

la valutazione precedentemente assegnata. E' fatta salva la facoltà del dipendente di avvalersi degli eventuali strumenti di tutela previsti dalla vigente normativa in materia.

Per l'anno 2023 non si prevede l'attribuzione di progressioni economiche orizzontali mediante differenziali.

Art. 15
Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 2016/2028)

1. L'ente corrisponde 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 come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale.

2. L'indennità di rischio remunera attività che soddisfino, con prevalenza nella propria attività lavorativa, i seguenti requisiti:
   - impiego di attrezzature e strumenti vibranti atti a determinare lesioni, microtraumi, utilizzo di macchinari connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti;

   L'indennità di rischio sarà pari ad € 1,00 giornaliero per gli operatori che rientrano nelle casistiche sopra enunciate.
2. Sono considerate disagiate le attività che comportano una particolare flessibilità oraria. Nell'ambito di tale fattispecie il disagio è rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'ente senza che questo dia luogo ad altre specifiche indennità (es. indennità di turno) e che non sia mera articolazione dell'orario lavorativo su cinque giorni. L'indennità di cui al presente comma è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui trattasi. L'indennità di disagio sarà pari ad € 1,00 giornaliero per gli operatori che rientrano nelle casistiche sopra enunciate
   L'indennità di disagio viene corrisposta al personale addetto all'Area tecnico-manutentiva di categoria B (addetti al cimitero, giardini, lavori di manutenzione e pulizia, neve ecc..) che, per almeno l'80% del proprio tempo lavorativo, svolga mansioni operaie, e comunque non di ufficio, all'esterno o in cantieri interni, per almeno l'80% delle giornate lavorative annue.

3. L'erogazione delle indennità di cui al presente articolo al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, verrà effettuata a consuntivo su base annua, suddividendo le risorse a disposizione per il numero di giornate lavorative effettivamente prestate da ognuno, sulla base dei dati desunti:
   - dal sistema di rilevazione presenze/assenze
   - 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.

Art. 16
Forme di incentivazione di specifiche attività previste da specifiche norme di legge
(art. 67, comma 3, lettera c) e (Art. 70-ter) CCNL 21/5/2018
(art. 80, comma 2, lettera e)CCNL 16/11/2022

Le modalità di percezione di incentivi derivanti da particolari norme di legge (ovvero i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge che si riferiscono agli incentivi funzioni tecniche (art. 113, d.lgs. 50/2016 e art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023).

atteso che trattasi di risorse che sono nominalmente trattamento accessorio (poiché tali individuate da contratti ma finanziate con fondi esterne a quelle messe a disposizione dai contratti), le relative somme, nel rispetto di appositi regolamenti, confluiscono nell'ambito delle risorse complessive destinate al trattamento

accessorio ma con destinazione vincolata rappresentando, contabilmente, una vera e propria partita di giro e riguardano le attività tecniche, nella seguente misura per l'anno 2023:

- euro 3.000 per incentivi funzioni tecniche

e saranno determinate nel loro effettivo importo solo a consuntivo.

Per quanto riguarda gli incentivi per le funzioni tecniche previsti dall'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023, le parti convengono che le funzioni tecniche svolte dai dipendenti ed elencate nell'allegato I.10 del medesimo D.Lgs. n. 36/2023, ovvero:
-responsabile unico del procedimento - RUP;
- soggetti incaricati della programmazione della spesa per investimenti;
- collaborazione all'attività del RUP, quali responsabili e addetti alla gestione tecnico-amministrativa dell'intervento;
- redazione del documento di fattibilità delle alternative progettuali;
- redazione del progetto di fattibilità tecnica ed economica;
- redazione del progetto esecutivo;
- coordinamento per la sicurezza in fase di progettazione;
- verifica del progetto ai fini della sua validazione;
- predisposizione dei documenti di gara;
- direzione dei lavori;
- ufficio di direzione dei lavori (direttore/i operativo/i, ispettore/i di cantiere);
- coordinamento per la sicurezza in fase di esecuzione;
- direzione dell'esecuzione;
- collaboratori del direttore dell'esecuzione;
- coordinamento della sicurezza in fase di esecuzione;
- collaudo tecnico-amministrativo;
- regolare esecuzione;
- verifica di conformità;
- collaudo statico;
- i collaboratori dei suddetti soggetti

vengano incentivate mediante utilizzo delle risorse specificamente indicate negli stanziamenti per le singole procedure di affidamento dei lavori nella misura massima del 2% dell'importo posto a base delle procedure di affidamento.
Nel caso in cui l'allegato I.10 sia abrogato e sostituito ai sensi dall'art. 45, c. 1, del Codice, è fatto diretto riferimento a quanto previsto dal nuovo allegato che lo sostituisce. La disciplina dell'incentivazione è applicabile alle procedure relative a servizi e forniture solo nel caso in cui sia nominato il direttore dell'esecuzione.
L'80% delle suddette risorse relativa a ciascuna procedura è destinata ad incentivare l'attività dei soggetti, dipendenti dell'ente, che svolgono le attività tecniche indicate nell'allegato I.10 al Codice.

Articolo 17
Rinvio

1. Le parti si riservano, ove si rendesse necessario, di disciplinare in successive sessioni di contrattazione decentrata, se del caso anche avviate appositamente, le materie, di cui all'articolo 7, comma 4, del C.C.N.L. del 16/11/2022 non espressamente considerate nel presente Contratto Collettivo Integrativo.
2. In particolare, per quanto riguarda gli incentivi alle funzioni tecniche, di cui all'articolo 113 del D.Lgs. n. 56/2016, ora abrogato e sostituito, nel Codice dei Contratti pubblici, dall'articolo 45 del D.Lgs. n. 36/32023 e relativo allegato I.10, fino all'adizione della nuova disciplina, continuano ad applicarsi criteri e procedure di cui al regolamento interno approvato, con esclusione delle parti eventualmente in contrasto con la nuova disciplina.

Costituzione
FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023
COMUNE DI SCARNAFIGI

FONTE	DESCRIZIONE	Valore
	RISORSE STABILI	
	Soggette ai limiti art. 23 comma 2 DLgs 75/2017	
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 1: **Importo unico consolidato anno 2017**	14.856,50
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.c): **Retribuzioni di anzianità ed assegni ad personam del personale cessato l'anno precedente**	
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.d): **Risorse riassorbite ex art. 2 co. 3 D.Lgs 165/2001**	
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.e): **Incremento per processi associativi e delega di funzioni con trasferimento di personale**	
Art. 79 comma 1 lett. c)	**Incremento per riorganizzazioni con aumento di dotazione organica**	
	Non soggette ai limiti art. 23 comma 2 DLgs 75/2017	
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.a): **Incremento € 83,20 per ogni dip. In servizio al 31/12/2015** n.ro 8 unita	665,80
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.b): **Differenziali PEO sul personale in essere al 1/3/2018**	284,57
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.g): **Incremento per riduzione stabile fondo lavoro straordinario**	
Art. 79 comma 1 lett. b)	**Incremento € 84,50 per ogni dip. In servizio al 31/12/2018 - anno 2023 n.ro 7 dipendenti**	591,50
Art. 79 comma 1 lett. d)	**Differenziale PEO personale in servizio alla data del 1/1/2021**	279,50
Art. 79 comma 1-bis	**Differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1 a carico bilancio (n.ro = dip. B3 e n.ro 1 D3 al 1/4/2023)**	3.649,77
	TOTALE RISORSE STABILI	**20327,64**
	Di cui soggette a limiti	*14.856,50*
	INCREMENTI VARIABILI	
	Soggetti ai limiti art. 23 comma 2 DLgs 75/2017	
Art 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.d): **Ratei di importi RIA su cessazioni in corso di anno precedente**	
Art 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.f): **Rimborso spese notificazione atti dell'amm.ne finanziaria**	
Art 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.j): **Incremento per obiettivi del Piano performance**	
Art 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.k): **Quote per trasferimento personale in corso di anno a seguito di delega di funzioni**	
Art. 79 comma 2 lett. b)	**Incremento max 1,2% monte salari 1997**	€ 2.092,38
Art. 79 comma 2 lett. c)	**Risorse derivanti da scelte organizzative, gestionali e retributive**	
	Non soggetti ai limiti art. 23 comma 2 DLgs 75/2017	
Art 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.a): **Legge 449/1997, sponsorizzazioni, servizi conto terzi**	-
Art 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.b): **Piani di razionalizzazione**	
Art 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.c): **Risorse da specifiche disposizioni di legge (funzioni tecniche, ICI, avvocatura, ecc.)**	3.000,00
Art. 79 comma 1 lett. b)	**Incremento € 84,50 per ogni dip. In servizio al 31/12/2018 - anno 2021 (se non inserito nel fondo 2022) e 2022**	1.183,00
Art. 79 comma 2 lett. d)	**Residui anno precedente lavoro straordinario**	
Art. 80 comma1	**Residui Fondo anno precedente da risorse stabili**	
Art. 79 comma 3	**Incremento 0,22% monte salari 2018** (incremento 478,16 di cui euro **al TPO art. 17, c. 8= 478,16/100*70,97= incremento EQ 2023 pari a 339,35)**	478,16
	TOTALE INCREMENTI VARIABILI	**6.753,54**
	Di cui soggette a limiti	*2.092,38*
	TOTALE FONDO 2023	**27.081,18**