COMUNE DI ANTRONA SCHIERANCO

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

La delegazione di parte pubblica del Comune di Antrona Schieranco composta da:

Dott.ssa Fernanda Munda, Segretario Comunale

La delegazione di parte sindacale costituita dai rappresentanti delle strutture territoriali delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del C.C.N.L.:

FP C.G.I.L., rappresentata da
C.I.S.L. FP, rappresentata da

U.I.L FPL, rappresentata da Borsotti Franco

Stipulano la seguente intesa relativa al contratto decentrato integrativo ai sensi dell'articolo 7 del CCNL triennio 2019/2021 firmato in data 16/11/2022.

Antrona Schieranco, lì 06/12/2023

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente
Parte normativa triennio 2023 – 2024 – 2025

Titolo I
DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Oggetto e obiettivi
Art. 2 Ambito di applicazione
Art. 3 Durata – Revisione

Titolo II
CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO

Art. 4 Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili

Titolo III
CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

Art. 5 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla *performance* (art. 7, comma 4, lett. b), CCNL 16 novembre 2022)

Titolo IV
DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE

Art. 6 Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree (art. 14 CCNL 16 novembre 2022)

Titolo V
DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 7 Lavoro straordinario (art. 32 CCNL 16 novembre 2022)
Art. 8 Servizio mensa e buono pasto (art. 35 CCNL 16 novembre 2022)

Titolo VI
CRITERI GENERALI PER L'ATTIVAZIONE DI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO

Art. 9 Welfare integrativo (art. 82 CCNL 16 novembre 2022)

Titolo I
DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Oggetto e obiettivi

Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito anche CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (di seguito anche CCNL) demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge e dagli stessi CCNL.

Art. 2 – Ambito di applicazione

Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente del comparto Funzioni Locali in servizio presso il Comune di Antrona Schieranco, con contratto a tempo indeterminato.

Art.3 – Durata – Revisione

Il presente Contratto Collettivo Integrativo (CCI) ha durata triennale, dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2025. Esso sostituisce e disapplica ogni precedente accordo integrativo sottoscritto anteriormente alla data di entrata in vigore del medesimo e, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno, qualora non ne sia data disdetta da una delle parti - con lettera raccomandata o a mezzo posta elettronica certificata almeno sei mesi prima della scadenza.
Per quanto specificamente attiene alla destinazione e ai criteri di ripartizione delle risorse decentrate, il CCI ha durata annuale.

Titolo II
CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO

Art. 4 – Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili

Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente ai sensi dell'art. 79 del CCNL 2019-2021, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste dall'art. 80, comma 2, dello stesso CCNL 16 novembre 2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del Fondo previsto dall'art. 80, comma 3, del ridetto CCNL 2019-2021, secondo i criteri generali riportati nei commi seguenti.
Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa sono ripartite annualmente, previo accordo tra le parti negoziali, secondo i seguenti criteri generali:
corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
riferimento al numero e alla professionalità delle risorse umane disponibili;
necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
In relazione a quanto previsto nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della *performance* adottato – per quanto di competenza - dagli organi di governo dell'Ente, le parti convengono altresìsui seguenti principi fondamentali:
i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, senza alcun appiattimento retributivo;
le risorse decentrate - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della *performance* - sono ripartite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori *performance*;

la premialità è sempre da ricondursi a effettive e misurate situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa del dipendente, discende un valore aggiunto conseguito in relazione alle funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni dell'Ente;
il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della
performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:

- la programmazione da parte dell'Amministrazione;
- la programmazione operativa e gestionale;
- la predeterminazione e conoscenza, da parte dei dipendenti, Responsabili dei Servizi, dei risultati attesi del correlato sistema di valutazione;
- il confronto periodico, la verifica degli obiettivi e dei risultati conseguiti; i controlli sui risultati, con conseguente misurazione e valutazione della performance individuale.

la *performance* individuale è rilevata e apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati, qualità della prestazione e comportamento professionale.

Le risorse destinate alla *performance* organizzativa e individuale vengono erogate secondo le modalità e i criteri stabiliti nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della *performance* adottato dall'Amministrazione.

Titolo III
CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

Art. 5 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla *performance* (art. 7, comma 4, lett. b), CCNL 16 novembre 2022)

E' costituito uno specifico *budget* di salario accessorio destinato all'applicazione del regime di premialità al personale dipendente.
Il *budget* di cui al precedente comma è definito ogni anno in sede di contrattazione integrativa.
Vengono valutati per il trattamento accessorio collegato alla *performance* individuale, gli operatori che hanno prestato servizio nell'Ente per almeno 180 giorni lavorativi (o 6 mesi di calendario). Nella valutazione della *performance* individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale e malattia continuativa oltre i 60 giorni.
Il Segretario Comunale dopo aver eseguito la valutazione sulla base della metrica adottata dal Sistema di misurazione delle *performance*, provvede a suddividere le risorse stanziate tra tutti i dipendenti che non risultano titolari di incarichi di EQ.

Titolo IV
DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LEPROGRESSIONI ECONOMICHE

Art. 6 – Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree (art. 14 CCNL 16 novembre 2022)

In relazione a quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 16 novembre 2022, le parti definiscono come appresso i criteri per l'attribuzione al personale dipendente dei differenziali stipendiali di cui alla Tabella A dello stesso CCNL 2019-2021 (c.d. "progressioni economiche"):

a) le procedure per l'assegnazione dei differenziali stipendiali sono definite dal CCNL come "procedure selettive di area". Le parti, provvedono ogni anno – in

sede di contrattazione integrativa - a quantificare per ciascuna delle quattro aree di inquadramento del personale del comparto (Operatori; Operatori esperti; Istruttori; Funzionari e della Elevata Qualificazione), il numero massimo dei dipendenti assunti a tempo indeterminato che potranno accedere alle "procedure selettive di area";

b) possono partecipare alla procedura selettiva, di norma, i dipendenti che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. In sede di CCI il termine può essere ridotto a due anni o elevato a quattro anni. Il suddetto requisito viene valutato con riferimento alla data effettiva di decorrenza dell'ultima progressione effettuata. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Qualora alla scadenza del termine di presentazione delle domande relative alla procedura selettiva di area siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riservae, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del medesimo procedimento disciplinare. Se all'esito delprocedimento viene comminata al dipendente una sanzione superiore alla multa, il dipendente stesso viene definitivamente escluso dalla procedura;
c) i differenziali stipendiali sono attribuiti sulla base dei criteri, disposti dall'art. 14, comma 2, lett. e), del CCNL 16 novembre 2022;
d) a parità di punteggio in graduatoria, in sede di CCI, può essere data la precedenza,

in base ai seguenti criteri:

a) al dipendente che ha ottenuto il punteggio medio più elevato nel triennio precedente. In caso di ulteriore parità, viene preso in considerazione il punteggio medio più elevato riportato negli ultimi cinque anni;
b) al dipendente che da più anni non ha ottenuto un differenziale stipendiale o progressione economica;
c) al dipendente con maggiore anzianità di servizio complessivamente reso nella Pubblica Amministrazione;
d) al dipendente più anziano di età;
e) per ogni dipendente viene redatta una scheda di valutazione dalla quale sia desumibile la composizione del punteggio individuale;
f) ai sensi dell'art. 14, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022, le nuove progressioni economiche decorrono dal 1^ gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto in via definitiva il CCI che prevede l'assegnazione dei differenziali stipendiali.

Titolo V
DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 7 – Lavoro straordinario (art. 32 CCNL 16 novembre 2022)

Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso conle risorse previste dall'art. 14 del CCNL 1^ aprile 1999.
La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal Segretario Comunale, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'Ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.
In sede di prima applicazione, le parti si danno reciprocamente atto che non sussistono particolari esigenze organizzative, tali da dover elevare l'arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall'art. 29, comma 2, del CCNL 2019-2021. A tale riguardo, laddove una o più strutture organizzative interne dovessero rappresentare esigenze

organizzative che richiedano un aumento di tale arco temporale, sarà attivata apposita sessione contrattuale.
La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 156 la retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. b), del CCNL 2019-2021, incrementata del rateo della tredicesima mensilità.
La maggiorazione di cui al comma precedente è pari:

- al 15% per il lavoro straordinario diurno;
- al 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alleore 6 del giorno successivo);
- al 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno-festivo.

La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore.
Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzativee di servizio.

Art. 8 – Servizio mensa e buono pasto (art. 35 CCNL 16 novembre 2022)

Possono usufruire della mensa o percepire il buono pasto sostitutivo i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane o, alternativamente, al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna, con una pausa non inferiore a trenta minuti; è in ogni caso esclusa la possibilità di riconoscere, su base giornaliera, più di un buono pasto. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.
In ogni caso è esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.
Il costo del buono pasto sostitutivo del servizio di mensa è, di regola, pari alla somma che l'Ente sarebbe tenuto a pagare per ogni pasto, ai sensi dell'art. 35, comma 4, del CCNL 2019-2021, fatto salvo quanto previsto da specifiche disposizioni di legge, quale quella attualmente vigente dicui al decreto-legge n. 95/2012, e s.m.i., che fissa in Euro 7,00 il valore massimo del buono pasto.
Il personale in posizione di comando o altre forme di assegnazione temporanea presso l'Ente, che si trovi nelle condizioni previste dal presente articolo, riceve i buoni pasto dall'Ente utilizzatore, salvo diverso accordo tra lo stesso Ente utilizzatore e l'Ente di appartenenza.

Titolo VI
CRITERI GENERALI PER L'ATTIVAZIONE DI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO

Art. 9 – Welfare integrativo (art. 82 CCNL 16 novembre 2022)

L'Ente in relazione al proprio assetto organizzativo, compatibilmente con le risorse disponibili e nei limiti delle disponibilità già stanziate, può istituire forme di walfare integrativo previste dall'art.82 del CCNL 16.11.2022.

COSTITUZIONE DEL FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' – UTILIZZO DEL FONDO MEDESIMO

Le risorse di cui all'art. 79 del CCNL FL 2019/2021 per l'anno 2023 sono costituite come segue:

RISORSE STABILI	IMPORTO
Residuo fondo anno precedente	€. 0,00
Art. 79 comma 1 lettera a)	
risorse di cui all'art. 67 comma.1 lett. a) CCNL 21.5.2018	€. 18.284,00
Art. 79 comma 1 lettera a)	
risorse di cui art. 67 comma 2, lettera a) CCNL 21.5.2018 (non soggette al limite 2016)	€. 416,00
Art. 79 comma 1 lettera a)	
risorse di cui art. 67 comma 2, lettera b) CCNL 21.5.2018 (non soggette al limite 2016)	€. 189,24
Art. 79 comma 1 lettera a)	
risorse di cui all'art. 67 comma 2, lettera c) CCNL 21.5.2018 R.I.A. e assegni ad personam personale cessato	€. 0,00
Art. 79 comma 1 lettera b)	
Incremento annuo dal 01.01.2019 (84,5 x n.5 dipendenti al 31.12.2018) non soggette al limite 2016	€. 422,50
Art. 79 comma 1 lettera c)	
art. 67 comma 5 lett. a) (ex art.15 comma 5 CCNL 01.04.1999) incremento stabile della dotazione organica	€. 1.481,00
Art. 79 comma 1 lettera d)	
Rideterminazione incrementi stipendi tabellari (differenziali progressioni orizzontali) non soggette al limite 2016	€. 261,30
Art.79 c.1 bis CCNL 16.11.2022	
Differenziale stipendiale tra B3 e B1 e tra D3 e D1 (non soggetto al limite)	865,30
Consolidamento decurtazione anni 2011-2014 per cessazioni	€. - 4.324,00
Totale Risorse stabili	**€. 17.595,34**

RISORSE VARIABILI	
Art. 79 comma 2 lettera b)	
Incremento montesalari 1997 fino a un massimo dell'1,2%	€. 0,00
Art. 79 comma 2 lettera c)	
Risorse per il conseguimento degli obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, definiti dal piano della performance, compresi gli incentivi alla polizia locale finanziati con proventi sanzioni C.D.S. (art. 67 comma 3 lett. i) e comma 5 lett. b) CCNL 21.5.2018)	€. 0,00
Totale Risorse variabili	**€. 0,00**

TOTALE COMPLESSIVO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023	€. 17.595,34

Utilizzo del fondo 2023

Si confermano gli istituti degli anni precedenti relativamente all'utilizzo delle risorse, con particolare riferimento all'indennità articolo 70 - quinquies comma 1 (ex articolo 17, comma 2, lettera f), per le/i postazioni/profili professionali che hanno avuto il conferimento di tale responsabilità, per l'importo di €. 1.500,00 per ciascuna posizione.
Inoltre viene attribuita una indennità di specifiche responsabilità ai sensi dell'articolo 70 quinquies comma 2, per il messo comunale: €. 350,00.

L'indennità di condizioni lavoro di cui all'articolo 70-bis viene fissata, per l'anno 2023, per l'unico operaio che lavora in condizioni disagiate cat. B €. 2,00 al giorno

Le risorse residue saranno ripartite tra il personale a titolo di produttività.