

COMUNE DI FOGLIZZO



COMUNE DI FOGLIZZO

Città Metropolitana di Torino

Anno 2022

**IPOSTESI DI
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE**



Il giorno uno del mese di dicembre 2022, alle ore 12,00 presso la Sede Comunale, si è svolto l'incontro della delegazione trattante del Comune di FOGLIZZO, composta dai Sigg.ri:

per la parte pubblica:

BOSICA dott.Carlo – Segretario Comunale

PRESENTE

Per la parte sindacale:

a) i componenti della rappresentanza sindacale unitaria:

ARCURI MARIA

PRESENTE

b) i rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:

C.G.I.L. Funzione Pubblica:

OSSOLA Gianluca

PRESENTE

C.I.S.L. Funzione Pubblica

ASSENTE

U.I.L.

ASSENTE

Svolge le funzioni di segretaria la Sig.ra CUCCIA Teresa

Premesso che l'iter di stipulazione del nuovo CCNL del Comparto Funzioni Locali del personale di qualifica non dirigenziale 2019/2021 si è appena concluso, le parti condividono l'esigenza di un allineamento tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale e i periodi contrattuali della presente contrattazione integrativa a partire dall'anno 2023. A tal fine, hanno convenuto sulla durata annuale del presente CCDI, dando atto che, in tal modo, il prossimo CCDI, relativo al periodo 2023-2025, potrà realizzare il pieno allineamento con la contrattazione nazionale.

Si da atto, altresì, che il vigente CCDI 2021 del Comune di Foglizzo stipulato in data 03/11/2021 e ha già prodotto effetti, e continua a produrne per l'anno 2022, nelle more della stipula del nuovo contratto, come comunque previsto nello stesso al comma 3 dell'art. 2 (Campo di applicazione) conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI.

Ciò premesso, fra le parti si conviene e si stipula quanto segue:


1. per quanto non previsto dal presente accordo "ponte" ed in quanto compatibili con i suoi contenuti, nonché con le disposizioni di legge e di CCNL sopravvenute, sino al 31/12/2022 continuano ad applicarsi le clausole del CCDI sottoscritto in data 03/11/2021.
2. per l'anno 2022 le parti definiscono i criteri per ripartire le somme, annualmente disponibili, delle risorse stabili nonché delle risorse variabili fra gli istituti economici elencati nel comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016/2018, come specificato successivamente nella parte 1^ – COSTITUZIONE E DISTRIBUZIONE DEL FONDO PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' PER L'ANNO 2022.

Al termine dell'incontro le Parti hanno sottoscritto la seguente ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo "ponte" per l'anno 2022 relativo al personale dipendente del Comune di Foglizzo, Comparto Funzioni Locali.

I componenti della delegazione di Parte Pubblica :

BOSICA dott.Carlo – Segretario Comunale

I componenti della parte sindacale:



rappresentanza sindacale unitaria:

ARCURI MARIA

organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:

C.G.I.L. Funzione Pubblica:

OSSOLA Gianluca

C.I.S.L. Funzione Pubblica

U.I.L.



PARTE 1^

**COSTITUZIONE E DISTRIBUZIONE DEL FONDO PER LO SVILUPPO
DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' PER L'ANNO 2022**

Art. 1 – Informazione sulla costituzione del fondo

1. Tutti gli emolumenti accessori relativi al personale dipendente, escluse le retribuzioni per i titolari delle posizioni organizzative, trovano competenza nel fondo. Per l'anno 2022 il fondo per le risorse decentrate avrà la seguente consistenza:

	Preventivo
	2022
RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ	
Risorse storiche	
Totale Risorse storiche - Unico importo consolidato art. 67 c. 1 CCNL 22.05.2018 (A)	18.997,00
Risorse di cui all'articolo 32, comma 7, del CCNL del 22/01/2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001 (articolo 67 comma 1 del CCNL FL 2016/2018)	537,00
RIA e ass.ad personam cessato –art.67-c.2. –L C Ccnl 16-18	0,00
Incrementi stabili art. 67 c.2 CCNL 2018	
TOTALE RISORSE FISSE (soggette al limite)	19.537,00
DETTAGLIO VOCI NON SOGGETTE AL LIMITE	
Rideterminazione per incremento stipendio - Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 – differenziali PEO	485,00
Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2018 – Recupero R.I.A. ed assegni ad personam personale cessato	0,00
Incremento dal 2019 €. 83,20 per ogni dipendente in servizio al 31/12/2015 (articolo 67 comma 2 – lettera B – CCNL FL 2016/2018	832,00
QUOTE PER LA PROGETTAZIONE E/O INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL FL 2016-; Articolo 92, CC 5-6 D.LGS 163/2006 , art.113 DLGS 50/2016	4.557,00
CONTRIBUTO ISTAT ad enti pubblici autorizzati – art.70-ter ccnl 16-18	0,00
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE -Art. 67 c. 3 lett. e) CCNL 2018 - Anno Precedente	1.849,00
TOTALE RISORSE NON SOGGETTE AL LIMITE	7.723,00



Costituzione PARTE RISORSE VARIABILI	
Risorse variabili sottoposte al limite	
INTEGRAZIONE - Art. 67 c. 4, CCNL FL 2016- 2018 – (1,2% MONTE SALARI 1997)	1.705,00
ALTRE risorse variabili (Articolo 67- comma 5 – lettera B CCNL FL 2016-2018)	1.062,00
RIA e ass.ad personam cessato –art.67-c.2. –L C Ccnl 16-18	0,00
TOTALE RISORSE VARIABILI (Soggette al limite)	2.767,00

I – TOTALE RISORSE FISSE (soggette al limite)	19.534,00
II – TOTALE RISORSE VARIABILI (soggette al limite)	2.767,00
TOTALE RISORSE SOGGETTE AL LIMITE	22.301,00

FONDO ANNO DI RIFERIMENTO (anno 2016)	22.302,00
DIFFERENZA DA DECURTARE PER SUPERAMENTO FONDO(ART.23-C.2-DLGS 75/2017)	0,00
TOTALE FONDO (con voci soggette al limite)	22.301,00
TOTALE RISORSE NON SOGGETTE AL LIMITE	7.723,00
TOTALE FONDO (COMPRESO VOCI NON SOGGETTE AL LIMITE)	30.024,00

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) -	0,00
Decurtazioni totali operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	
Decurtazioni operate nel 2016 (cessazione e rispetto limite 2015) -	0,00
Decurtazioni per rispetto limite	
Decurtazione dovuta per rispetto limite 2016	0,00



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

FONDO STRAORDINARIO - Art. 14 c. 1 CCNL 1.4.1999	
Fondo straordinario stanziato	3.778,00
Fondo straordinario erogato 2021	1.928,57
Fondo straordinario residuo	1.849,43

VERIFICA LIMITE TRATTAMENTO ACCESSORIO	
ADEGUAMENTO LIMITE AI SENSI DELL'ART. 33 COMMA 2 DEL D.L. 34/2019	
Dipendenti in servizio al 31.12.2018: n. 10	
Valore Quota Media Procapite (QMP): Euro 2.230,00 (determinato assommando importo Fondo risorse decentrate anno 2018 - quota rilevante limite - per Euro 22.302,00 (come da relazione illustrativa e tecnico-finanziaria anno 2018) / n. 10 dipendenti = Euro 2.230,00.	
Incremento dipendenti presunto per il 2022: - 1	
ADEGUAMENTO LIMITE FONDO ANNO 2016	0,00

Totale fondo 2022 da controllare al fine del rispetto del tetto massimo 2016 (fondo depurato delle voci non soggette al vincolo €. 22.301,00)

Art. 2 - Utilizzo fondo

Comune di FOGLIZZO		
UTILIZZO FONDO	2022	
V- TOTALE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE	30.024,00	
TOTALE DESTINAZIONE STORICA E VINCOLATA (B)	16.511,98	
TOTALE RISORSE DISPONIBILI PER ULTERIORI UTILIZZI INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE A BLOCCO (C)	13.512,02	
UTILIZZO FONDO PARTE STABILE		
	PREVENTIVO	CONSUNTIVO
Progressioni economiche STORICHE	12.253,16	
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	4.258,82	
Totale destinazione storica vincolata (D)	16.511,98	
art.68,c. 1, ultimo periodo – differenziali PEO e trattamenti fissi personale cessato anno precedente (i)	546,42	
SOMME ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (E= V-D+i)	14.058,44	

DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA		
Art. 68, c. 2 lett. J), CCNL 2018 – differenziali nuove progressioni (con decorrenza nell'anno di riferimento)	3.000,00	
rischio specificatamente contrattato nel CCDI dell'anno 2022 – operai -	756,00	
maneggio valori specificatamente contrattato nel CCDI dell'anno 2022	300,00	
disagio specificatamente contrattato nel CCDI dell'anno 2022 (anagrafe 150,00- vigili 1.323,00)	1.473,00	



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature] 6

Indennità di reperibilità specificatamente contrattato nel CCDI dell'anno	0	
Indennità Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 2018	600,00	
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 - incentivi per funzioni tecniche	4.557,00	
Contributo ISTAT ad enti pubblici autorizzati- Art.70-ter ccnl 16-18	0	
Indennità servizi demografici (anagrafe stato civile)	300,00	
Premi collegati alla performance organizzativa – art. 68 c. 2 lett. a) CCNL 2018	2.150,71	
Premi collegati alla performance individuale –	921.73	
Totale	14.058,44	
VI - TOTALE GENERALE UTILIZZO	30.570,44	

VII- RISORSE ANCORA DISPONIBILI A SEGUITO DI UTILIZZO (V-VI)	0,00	
---	-------------	--

Art. 3 – Progressioni orizzontali anno 2022

1. Per quanto concerne le progressioni orizzontali da attribuire, in funzione ai risparmi realizzati, le parti, considerato il budget a disposizione (€ 3.000,00), concordano di avviare le procedure per il riconoscimento di una progressione in categoria B e tre in categoria C che avranno decorrenza al 1/12/2022.
2. Le parti concordano inoltre che gli eventuali risparmi derivanti dall'attribuzione delle predette progressioni rispetto al budget a disposizione, costituirà economia da portare nell'anno 2023 al fine di procedere, con decorrenza economica dal 01/03/2023, nel percorso di riconoscimento professionale con l'attuazione delle restanti progressioni in categoria B e in categoria C

Si definiscono di seguito i criteri per l'assegnazione delle progressioni;

Criteri progressioni economiche orizzontali

1- Requisiti richiesti per accedere alla selezione

Per concorrere alla progressione orizzontale il dipendente dovrà possedere, alla data del 1° gennaio dell'anno di assegnazione delle progressioni, i seguenti requisiti:

- a) essere dipendente del comune di Foglizzo, a tempo indeterminato attualmente in servizio
- b) aver maturato, all'interno dell'ente, almeno un quinquennio, dall'ultima assunzione o inizio del servizio in caso di mobilità, nella posizione economica di appartenenza;
- c) non aver ricevuto nel triennio precedente sanzioni disciplinari di qualsiasi natura superiore alla censura;
- d) aver prestato almeno 350 giorni di presenza in servizio effettivo nel triennio precedente. Concorrono a formare il totale dei giorni utili ai fini di cui sopra le seguenti voci:
 - ferie
 - festività soppresse
 - riposi compensativi
 - recupero lavoro straordinario



- donazione sangue
- permessi ex legge 104/92
- permessi sindacali retribuiti
- gravi patologie comportanti terapie salvavita, maternità obbligatorio
- infortunio sul lavoro

2	Criteri per l'attribuzione
----------	-----------------------------------

- Esperienza acquisita nel comparto regioni-autonomie locali

Nei termini della tabella sottoriportata:

anni di servizio	Punteggio attribuito per tutte le categorie (B – C- e PO.)
Da 2 a 5 anni	1
Da 6 a 8 anni	5
Oltre 9 anni	10

- Merito – valorizzato attraverso il calcolo del punteggio medio di valutazione riportato da ciascun dipendente nel triennio precedente. Il punteggio verrà assegnato alla seguente tabella:

valutazione media triennio precedente	Punteggio attribuito per tutte le categorie (B-C e PO)
Da 71 a 80	5
Da 81 a 88	10
Da 89 a 100	30

- Permanenza posizione economica di appartenenza – Il punteggio verrà assegnato in base alla seguente tabella

Anni di permanenza posizione economica	Punteggio attribuito per tutte le categorie
Oltre i 5 anni	5
Oltre i 8	10
Oltre gli 10 anni e non aver mai avuto progressioni di categoria dalla data di assunzione personale con oltre 8 anni di servizio	15
Nessuna progressione giuridica di accesso	30

2. Formazione graduatoria

Una volta proceduto alla somma dei punti ottenuti in base ai criteri di cui al punto 2 verranno stilate graduatorie separate per categoria. Accederanno alla progressione economica orizzontale i dipendenti meglio classificati nella graduatoria della propria categoria entro il limite del budget e del numero delle progressioni stabilite in sede di contrattazione nel rispetto del CCNL 2016/2018. Qualora si verificassero casi di pari merito la progressione economica verrà assegnata al dipendente più anziano di età.

Art. 4 – Indennità condizioni di lavoro

- L'Ente corrisponde un'unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - disagiate;
 - esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - implicanti il maneggio di valori.
- L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 — Euro 10,00.
- Le parti concordano che, per le indennità di cui al presente articolo, saranno applicati per l'anno 2022 gli stessi criteri e importi stabiliti nel CCDI 2021.

In particolare:

- Indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 70 bis c.1 lett b del CCNL del 21.05.2018: La presente indennità è erogata ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro**



che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale.

I fattori rilevanti di rischio di seguito elencati. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile del Servizio interessato:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc... complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
- esposizione diretta e continua al contatto con materiali quali catrame, bitume, oli minerali e loro composti, derivati e residui, vernici.
- manutenzioni stradale, verde pubblico, segnaletica, svolti in presenza di traffico;

Per il 2022 si quantifica un importo giornaliero di € 1,80 per i giorni di effettiva presenza, con erogazione mensile per un massimo di 210 giorni.

Il budget individuato per gli operai per l'anno 2022 è di € 756,00 suddiviso per il numero di dipendenti stabiliti con il CCDI del 2018.

ii. Indennità di disagio in applicazione della disciplina dell'art. 70 bis c. 1 lett a del CCNL 21.05.2018: La presente indennità è erogata ai dipendenti che svolgono attività connotate da particolare "disagio", come in prosieguo inquadrate.

Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc...), non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero decisamente limitato di potenziali beneficiari. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile dell'Area interessata.

I fattori rilevanti di disagio sono i seguenti:

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni - non ricorre la fattispecie;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni - non ricorre la fattispecie.
- attività rese in orari discontinui e correlati ad orari scolastici (presidio davanti alle scuole).



Per il 2022 si quantificano, i seguenti importi giornalieri rapportati all'effettiva presenza:

- **Servizi anagrafe** (presenza al sabato max 29) €. 5,16 (€. 150,00)
- **Polizia municipale** (effettiva presenza e massimo 210 giorni) €. 3,15 (€. 1.323,00)

Il budget individuato per l'anno 2022 è di €. 1.4730,00 suddiviso per il numero di dipendenti individuati nel CCDI del 2018.

iii. **Indennità di maneggio** valori ai sensi dell'art. 70 bis c. 1 lett. C del CCNL 21.05.2018: La presente indennità è erogata ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. A questi compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.

L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1; pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali eventualmente il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta maneggio di valori.

L'individuazione dei dipendenti cui sia conferita la qualifica di agente contabile particolare è effettuata con apposita delibera della giunta comunale per le seguenti figure:

Servizio Vigilanza

- Cat. C – agente contabile;

Servizio Finanziario

- Cat. C - Ragioneria – economo;

Servizi generali

- CAT. B e C Servizi Demografici – agente contabile;

L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente, a consuntivo.

Per l'anno 2022 l'importo giornaliero dell'indennità sarà così determinato:

Servizio Vigilanza

- Cat. C – agente contabile
massimo 50 giorni € 1,00

Servizio Finanziario

- Cat. C - Ragioneria – economo
Massimo 182 giorno € 1,50

Servizi generali

CAT. B e C Servizi Demografici – agente contabile

Massimo 210 verificata la presenza € 1,00 al giorno

Il budget individuato per l'anno 2022 è di € 300,00.

Art. 5 – Indennità per specifiche responsabilità

1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi.
2. In riferimento a quanto previsto dall'art. 70 quinquies, comma 1, del CCNL 21.05.2018, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità, appositamente ed esclusivamente individuate dai competenti Responsabili di Servizio in stretta correlazione con la



concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.

3. L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa) a fronte di incarichi che prevedano almeno uno dei seguenti requisiti:
 - Attività di coordinamento del personale e/o coordinamento dei servizi;
 - Particolare complessità dei procedimenti assegnati.
4. Le specifiche responsabilità di cui al presente articolo sono da rapportare all'effettivo periodo di effettuazione delle funzioni.

Si applica la seguente griglia di indicatori per l'attribuzione dell'indennità di cui al presente articolo:

CAT.	MINIMO	MASSIMO
D	€ 1.000,00	€ 2.000,00
B/C	€ 300,00	€ 1.000,00

5. Le indennità di cui al presente articolo sono frazionabili e vengono erogate in due tranches, entro la mensilità di giugno e entro la mensilità di dicembre dell'anno di maturazione. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.
6. Il budget individuato per l'anno 2022 è di € 600, suddiviso per i vari settori come stabilito nel CCDI del 2018.
7. Un'indennità di importo massimo non superiore a € 350 annui lordi viene riconosciuta al lavoratore che non risulti incaricato di posizione organizzativa e seguenti per compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
8. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto; non compete ai Responsabili di Servizio che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette.
9. Le indennità di cui al presente articolo sono frazionabili e vengono erogate in due tranches, entro la mensilità di giugno e entro a mensilità di dicembre dell'anno di maturazione. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.
10. **Il budget individuato per l'anno 2022 è di €. 300,00.**

Art. 6 – Indennità Reperibilità

1. L'art. 24 del CCNL stabilisce che per le aree di pronto intervento individuate dagli enti è istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
2. L'art.7, c.4, lett. k, demanda alla contrattazione integrativa l'elevazione del limite di messa in reperibilità



per più di 6 volte in un mese, nonché la misura dell'indennità di cui al comma 1 fino ad un massimo di euro 13,00.

3. Presso il Comune doglizzo non si rileva la necessità di attivare questo specifico istituto contrattuale.

Art. 7 – Performance organizzativa

4. L'Organismo di valutazione, sulla base del sistema di valutazione approvato dall'Ente, valuterà la performance organizzativa dei servizi dell'Amministrazione in funzione del raggiungimento degli obiettivi previsti. Gli obiettivi in questione devono essere comunicati al personale interessato entro il mese di gennaio dell'anno in cui viene effettuata la valutazione.
5. Il budget individuato per l'anno 2022 è pari a **€. 3.072,44 di cui €. 2.150,71 per i premi collegati alla performance organizzativa e 921,73 per i premi collegati alla performance individuale**
6. Eventuali resti sono utilizzati per incrementare la quota a disposizione della performance organizzativa dell'anno successivo.
7. Le parti concordano che l'applicazione degli articoli 68 e 69 del CCNL 2016-2018 inerenti l'utilizzo del fondo risorse decentrate sarà definita con la contrattazione decentrata relativa all'anno 2019 sia nella parte economica sia per quanto concerne i criteri.

Art. 8 - Prestazioni straordinarie

1. Annualmente, entro il mese di gennaio, l'Ente comunica alla parte sindacale l'importo del fondo destinato al lavoro straordinario, che, ordinariamente, non potrà essere superiore all'importo impegnato nell'anno precedente.
2. Le parti convengono che 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.
3. La prestazione è espressamente autorizzata dal Responsabile dell'Area di riferimento, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'Ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.
4. L'autorizzazione allo straordinario deve essere contenuta entro i limiti di spesa assegnati e previsti.
5. La suddivisione del fondo tra i vari servizi è operato con atto del Responsabile di Settore sulla base delle necessità della gestione complessiva dell'ente.
6. Le parti concordano che l'erogazione delle somme derivanti dalle prestazioni di lavoro straordinario verranno liquidate al personale interessato a cadenza trimestrale.
7. In sede di monitoraggio trimestrale e/o per sopravvenute o diverse necessità gestionali, i Responsabili di Settore potranno determinare una diversa ripartizione tra le aree del monte ore assegnato, fermi restando i limiti complessivi della spesa.
8. L'Amministrazione mette a disposizione delle R.S.U. alla fine di ogni trimestre, la situazione relativa all'effettuazione e all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per servizio.
9. L'effettuazione di lavoro straordinario potrà avvenire solo su autorizzazione del responsabile del servizio e preventivamente autorizzato. Non può essere utilizzato come flessibilità.
10. A domanda del dipendente, il lavoro straordinario potrà essere recuperato. Il lavoro straordinario effettuato nei giorni festivi o notturni, o notturni festivi va pagato.



11. Il dipendente che opta per il recupero del lavoro straordinario non potrà richiederne il pagamento se non per gravi motivi e compatibilmente con le disponibilità finanziarie.
12. Le economie di spesa eventuali vengono attribuite al fondo per l'anno di competenza.

Art. 9 - Istituzione del fondo prestazioni straordinarie per eventi eccezionali

1. Ricorrendo le necessità potrà essere istituito apposito fondo per la corresponsione dei compensi relativi a prestazioni di lavoro straordinario, volti a fronteggiare eventi eccezionali, effettuato dal personale, compresi i titolari di posizioni organizzative qualora le prestazioni ricadano in giorno festivo.
2. L'Amministrazione si impegna a determinare con propria deliberazione le caratteristiche degli eventi eccezionali che daranno diritto all'accesso al fondo.

PARTE 3^A POLIZIA MUNICIPALE

1. Per quanto concerne le indennità previste per la polizia municipale si procederà all'individuazione dei criteri generali per l'attribuzione dell'indennità e alla corrispettiva quantificazione dell'importo da corrispondere, solo se verranno individuate figure che svolgono servizio esterno in via prevalente rispetto a quelle che svolgono compiti d'ufficio, con apposito accordo.

PARTE 4^A NORME FINALI E TRANSITORIE

Art. 10 - Interpretazioni congiunte

1. Le parti concordano che tutti gli istituti contrattuali previsti dal CCNL 2016-2018 saranno trattati con valenza dal 01.01.2022 sia nella parte economica sia per quanto concerne i criteri.
2. Le parti concordano altresì che tutte le indennità e le specifiche responsabilità saranno oggetto di ridefinizione sia nella parte economica che per quanto concerne i criteri, nella contrattazione decentrata per l'anno 2023.
3. Le parti si impegnano a evitare interpretazioni unilaterali sulle materie di cui al presente CCDI;
4. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente CCDI, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per definire contestualmente il significato della clausola controversa;
5. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa;
6. Le parti si incontrano entro 15 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa;

Art. 11 - Norme finali

1. A decorrere dalla data di stipula del presente CCDI si intendono abrogate tutte le disposizioni in contrasto con il presente CCDI contenute nei precedenti contratti integrativi stipulati a livello aziendale, se ancora vigenti.
2. Copia del presente CCDI verrà distribuito, a cura e spese dell'Amministrazione, ad ogni dipendente.
3. Si prende atto dei criteri di valutazioni approvate con il piano delle performance per l'anno 2022 che qui per pro memoria si riportano:

VALUTAZIONE DEI RESPONSABILI



- 1.1. La valutazione dei Responsabili è composta, per un massimo di 50/100, dalla media ponderata del valore percentuale raggiunto nei processi assegnati; e per i restanti 50/100 dai punteggi assegnati, dal NDV, in base ai fattori descritti nella specifica scheda (SCHEDA- allegato A).
- 1.2. Ogni responsabile predisporrà un'unica relazione su tutti i processi gestiti, tenendo conto delle relazioni dei dipendenti preposti. Ogni dipendente compilerà una relazione complessiva dettagliata per ogni processo in cui è stato coinvolto. Il Responsabile preposto risconterà la scheda sulla base dei risultati ottenuti per ogni processo.
- 1.3. La valutazione del responsabile del servizio sarà fatta dal NDV su proposta del Segretario, tenuto conto di quanto rilavato nelle relazioni di cui al punto precedente.
- 1.4. Considerato che i responsabili di servizio al momento sono 2 (oltre al Segretario), e che pertanto non si rende necessaria una loro valutazione nell'ambito di specifiche fasce di merito, si ritiene di definire quanto segue per la valutazione:
 - Una valutazione complessiva insufficiente (inferiore a 60/100) non comporta assegnazione di alcuna indennità di risultato
 - Una valutazione complessiva compresa fra 60/100 e 70/100 comporta l'attribuzione di una indennità di risultato minima (10% dell'indennità di posizione)
 - Una valutazione complessiva compresa fra 70/100 e 80/100 comporta l'attribuzione di una indennità di risultato minima (20% dell'indennità di posizione)
 - Una valutazione superiore a 81 fino a 100 comporta un'indennità di posizione fino al massimo del 25% (eccellenza 90/100)

VALUTAZIONE DEI DIPENDENTI

- 1.5. La valutazione dei Dipendenti è composta, per un massimo di 40/100, dalla media ponderata del valore percentuale raggiunto nei processi a cui il dipendente ha partecipato, in proporzione alle ore di impiego in ogni processo; per un massimo di 10/100 dal grado di partecipazione ai processi a cui è stato assegnato e per i restanti 60/100 dai punteggi assegnati, dal responsabile preposto, in base ai fattori descritti nella specifica scheda (Scheda – allegato B)
- 1.6. Sulla valutazione del responsabile, il dipendente interessato può presentare osservazioni. Anche sulla base di tali osservazioni, il NDV rilascia parere sull'integrità, conformità e omogeneità della valutazione dei dipendenti da parte dei responsabili.
- 1.7. La valutazione del dipendente è effettuata dal responsabile preposto tenuto conto della relazioni di cui al punto 1.2. Il peso attribuibile ad ogni processo in cui il dipendente è coinvolto è proporzionale alle ore annue in cui il dipendente è stato impiegato nel processo stesso.
- 1.8. Considerato che il comune dispone di meno di 15 dipendenti in servizio, non si dà corso al meccanismo delle fasce di merito, peraltro sospeso ai sensi di quanto disposto dall'art. 6 del D.lgs. 141/2011 e dall'art. 19 c. 6 cpv. del D.lgs. 150/09 come modificato dall'art. 2 del D.lgs. 141/11, si definisce quanto segue.
- 1.9. La quota individuale verrà correlata al merito utilizzando il punteggio di cui al precedente punto 2.1., ed erogata nelle seguenti percentuali:

○ Punteggio inferiore a 60/100	nessuna erogazione
○ Punteggio da 60 a 69	erogazione del 50%
○ Punteggio da 70 a 79	erogazione del 70%
○ Punteggio da 80 a 89	erogazione del 90%
○ Punteggio da 90 a 100	erogazione del 100% (Erogazione in proporzione eccellenza)

Al personale neo-assunto, cessato in corso d'anno o a tempo parziale le competenze saranno assegnate in proporzione al periodo di servizio prestato.

Le somme non assegnate sono ridistribuite a favore dei lavoratori, secondo la propria percentuale di erogazione, in relazione alla valutazione ottenuta.

Non si applicano fasce retributive differenziate in relazione alle categorie di appartenenza del personale in servizio, in primo luogo perché sono solo due (cat. B e C), ed in secondo luogo perché le dimensioni dell'ente impongono una notevole flessibilità professionale del personale.

VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO COMUNALE

- 10.1 Il grado di raggiungimento dell'obiettivo da parte del Segretario è dato dalla media matematica relativa al grado di raggiungimento di tutti i processi dell'ente, considerando i processi direttamente gestiti dal segretario con peso doppio rispetto agli altri
- 10.2 Si definisce quanto segue (SCHEDA allegato C)



Punteggio inferiore a 60/100 non si attribuisce indennità

Punteggio fra 60 e 70/100 – indennità pari al 5% (50% del massimo consentito)

Punteggio fra 71 e 100 – 0,5% in più per ogni punto fino al massimo del 10%

La valutazione del Segretario è effettuata dal Sindaco; l'istruttoria è curata dal NDV.

In caso di convenzione di segreteria il NDV propone la valutazione riferita all'attività svolta nel comune.

L'indennità di risultato è assegnata in proporzione alla percentuale di presenza nell'ente stabilita nella convenzione di segreteria. L'erogazione effettiva dell'indennità è di competenza pro-quota di ogni ente convenzionato, ovvero può essere posta a totale carico dell'ente capo-convenzione, salvo successivo riparto fra gli enti convenzionati, in base alle norme contenute nella convenzione di segreteria



