



REGIONE PIEMONTE PROVINCIA DI ALESSANDRIA
COMUNE DI QUARGNENTO

CAP 15044 – PIAZZA I° MAGGIO 20 –
TEL- 0131 219133 FAX 0131 219157
CF 80005530060 – P. IVA 00446810061
e-mail: sindaco@comune.quargnento.al.it
segretario@comune.quargnento.al.it

DELIBERAZIONE N. 1

Comunicata al Capogruppo
consiliare il 08/06/2024
prot. 2906

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: Autorizzazione alla sottoscrizione di contratto collettivo decentrato integrativo per: ANNO 2023 - Autorizzazione alla delegazione di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva.

L'anno **duemilaventiquattro**, addì **undici** del mese di **gennaio** alle ore 12:40 nella residenza Municipale, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge vennero oggi convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale.

All'appello risultano:

N. ord.	COGNOME E NOME	Presenti	Assenti
1	PORZIO Paola Sindaco	SI	--
2	PAVIA Dott.ssa Anna Maria Vice Sindaco	SI	--
3	BENZI Ing. Luigi Assessore	SI Art. 73	--
		3	0

Assiste all'adunanza l'infrascritto Segretario Comunale Avv. Stefano Valerii, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, la Sig.ra Porzio Paola assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTI gli artt. 7 e 8 del C.C.N.L. stipulato il 21 maggio 2018 che, in ordine alla contrattazione decentrata, testualmente recitano:

“Art. 7 - Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

1. *La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal presente CCNL, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al 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 presente CCNL.*
3. *I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti.*
4. *Sono oggetto di contrattazione integrativa:*
 - a) *i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo;*
 - b) *i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;*
 - c) *i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;*
 - d) *l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;*
 - e) *l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56- quinquies, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;*
 - f) *i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1;*
 - g) *i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;*
 - h) *i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;*
 - i) *l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24, comma 1;*
 - j) *la correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;*
 - k) *l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;*
 - l) *l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 23, commi 2 e 4, in merito, rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese;*
 - m) *le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;*
 - n) *l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2;*
 - o) *il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL del 14.9.2000;*
 - p) *i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;*
 - q) *l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2;*

- r) *l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 22, comma 2;*
- s) *l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 38 del CCNL del 14.9.2000;*
- t) *i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;*
- u) *l'incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 67;*
- v) *i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;*
- w) *il valore dell'indennità di cui all'art. 56-sexies, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;*
- z) *integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art.23, comma 8, in materia di turni di lavoro notturni.*

Art. 8 - Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

1. *Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lett. a) del citato comma 4, possono essere negoziati con cadenza annuale.*
2. *L'ente provvede a costituire la delegazione datoriale di cui all'art. 7, comma 3 entro trenta giorni dalla stipulazione del presente contratto.*
3. *L'ente convoca la delegazione sindacale di cui all'art. 7, comma 1 per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque non prima di aver costituito, entro il termine di cui al comma 2, la propria delegazione.*
4. *Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 10, qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), z).*
5. *Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w) ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 10, l'ente interessato può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del D. Lgs. n. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.*
6. *Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs.n.165/2001. A tal fine, l'Ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'ente può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.*
7. *I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascuna ente, dei successivi contratti collettivi integrativi.*
8. *Le amministrazioni sono tenute a trasmettere, per via telematica, all'ARAN ed al CNEL, entro*

cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo ovvero il testo degli atti assunti ai sensi dei commi 4 o 5, corredati dalla relazione illustrativa e da quella tecnica”

VISTO che, in base a tali disposizioni, in data 28 dicembre 2023, è stata definita, dalla delegazione trattante, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo riguardante le materie e gli istituti previsti in calce alla presente deliberazione;

DATO ATTO che l'ipotesi stessa è stata tempestivamente trasmessa, a cura del presidente della delegazione trattante, ai sensi dell'art. 8, comma 6, del C.C.N.L., all'organo di revisione economico-finanziaria per il prescritto parere sulla compatibilità dei costi;

VISTO che l'organo di revisione economico-finanziaria:

- ☐ con relazione in data ha formulato rilievi per cui, ai sensi dell'art. 8, comma 6, del C.C.N.L., la trattativa è ripresa, nei termini ivi previsti, ed è stato riformulato un nuovo accordo con cui sono state recepite le osservazioni formulate;
- ☐ **è stata richiesta al revisore dei conti, dott. Luca VEZIAGA, la compatibilità dei costi della contrattazione decentrata con i vincoli di bilancio;**
- ☐ non ha formalizzato, entro i 15 giorni prescritti dall'art. 8, comma 6, ultimo periodo, del C.C.N.L., alcun rilievo;

ACCERTATO che l'ipotesi definitiva del contratto è stata definita nel pieno rispetto delle norme vigenti;

RITENUTO, pertanto, di poter autorizzare la sottoscrizione del detto contratto;

VISTO il D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, recante: «Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali»;

VISTO il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, recante: «Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche»;

VISTO il vigente «regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi»;

VISTI i vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro per il comparto regioni – autonomie locali;

VISTO lo statuto comunale;

Con voto unanime

DELIBERA

1) Di autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica a sottoscrivere il «contratto collettivo integrativo per la disciplina delle seguenti materie e/o istituti, tutti previsti nel CCI in schema allegato alla presente», che si compone di n 10 articoli e che, allegato, forma parte integrante della presente deliberazione;

2) Di dare atto che le maggiori spese derivanti dalla stipulazione del presente contratto decentrato integrativo, quantificate in complessivi €. 26.709,70, in ragione annua, trovano copertura negli stanziamenti del bilancio 2024/2026, definitivamente approvati con deliberazione di Consiglio Comunale nr. 28/2023 del 04.12.2023;

3) Di disporre che il testo del contratto sia trasmesso, entro cinque giorni dalla sua sottoscrizione,

all'A.R.A.N. e al C.N.E.L, ai sensi dell'art. 8, comma 8, del C.C.N.L;

4) Di disporre la pubblicazione del presente atto, nonché la pubblicazione del contratto collettivo integrativo sottoscritto dalle parti interessate, sotto la voce "Personale – Contrattazione integrativa" dell'area Amministrazione Trasparente del sito internet dell'amministrazione comunale;

5) Di dichiarare, la presente deliberazione, immediatamente eseguibile, ai sensi e per gli effetti dell'art. 134 comma 4° del D.lgs 267/2000 e ss.mm.ii.

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
Parte Economica Annualità 2023 – CCNL 21/05/2018

VERBALE SOTTOSCRIZIONE IPOTESI DI
ACCORDO ECONOMICO
PER L'ANNUALITÀ 2023

Il giorno ____ alle ore ____ del mese di ____ dell'anno duemilaventitre presso la Residenza Municipale del Comune di Quargnento, a seguito di convocazione dei soggetti giuridici competenti per la definizione del contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Quargnento. Le parti negoziali sono composte da:

Delegazione di parte pubblica

Avv. VALERII Stefano (Segretario Comunale) – **Presidente**

Sig.ra Paola PORZIO – Sindaco – **Membro**

Organizzazioni Sindacali Locali

R.S.U. nella persona di _____

Organizzazioni Sindacali Territoriali, nelle persone di:

_____ – CISL FPS

_____ – CGIL FP

_____ – CSA RAL

_____ – UIL FPC

//// – SULPM

PREMESSE

LE PARTI COME SOPRA RAPPRESENTATE SOTTOSCRIVONO

La seguente ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo a valere per l'annualità economica anno 2023 e, per la parte normativa redatta ai sensi del CCNL 21/05/2018, rimandano al CCI 2018 e al CCNL 16.11.2022.

RICHIAMATI:

- La determinazione della Dirigente al personale n. _____ del _____, avente ad oggetto: "COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE E RIDETERMINAZIONE ANNO 2023. RICHIESTA PARERE AL REVISORE DEI CONTI DEL COMUNE DI QUARGNENTO".
- Il parere favorevole del Revisore dei Conti del Comune di Quargnento, sul quantum e sulla allocazione finanziaria del Fondo risorse decentrate anno _____, espresso con verbale n. _____ in data _____, dott. Luca Veziaga nuovo revisore unico dei conti del comune di Quargnento, non allegato materialmente all'ipotesi del presente CCI _____ parte economica, ma reso disponibile per relationem con il presente contratto;
- Il CCNL 21/5/2018 del personale del comparto Funzioni Locali ed in particolare l'articolo 67 del medesimo che disciplina la costituzione del "Fondo risorse decentrate", destinato allo sviluppo delle risorse umane ed alla produttività;
- l'art. 67 succitato prescrive il metodo di calcolo del "Fondo risorse decentrate" destinato all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, a partire da un importo unico consolidato di tutte le risorse stabili relative all'anno 2017;
 - 1. la disciplina dell'art. 67 CCNL 21/5/2018 distingue le risorse decentrate in due categorie: la prima (comma 2) ricomprende tutte le fonti che incrementano stabilmente l'importo del fondo unico di cui al comma 1 del medesimo articolo, la seconda (comma 3), ricomprende risorse mediante le quali il Fondo può essere alimentabile annualmente con importi variabili di anno in anno;
 - 2. l'art. 67 indica che l'importo unico consolidato delle risorse decentrate stabili, come certificate dal collegio dei revisori nel 2017, è da confermare con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi;
 - 3. le linee guida per procedere alla liquidazione di quanto determinato con il presente provvedimento, dettate dalla Giunta Comunale, ricalcano quanto disposto nella precedente annualità economica (2018);
 - 4. il comma 7 del medesimo art. 67, ai sensi del quale "la quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa, di cui all'art. 15, comma 5, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017";
 - 5. la circolare della Ragioneria Generale n. 20/2017, che prevede che il Fondo delle Risorse decentrate debba essere certificato dal revisore dei conti, che ne attesta la compatibilità con gli stanziamenti del bilancio di previsione;
 - 6. La Corte dei Conti, Sezione regionale di controllo per la Puglia, con la deliberazione n. 57/2018/Par, che ha approfondito due fattispecie tipiche:
 - 1) la mancata costituzione del fondo nell'anno di riferimento: comporta che le economie di bilancio confluiscano nel risultato di amministrazione, "vincolato" per la sola quota del fondo obbligatoriamente prevista dalla contrattazione collettiva nazionale;
 - 2) a fondo costituito, il contratto non sia stato sottoscritto nell'esercizio finanziario di riferimento: nelle more della sottoscrizione della contrattazione integrativa, sulla base del formale atto (determina) di costituzione del fondo di competenza dirigenziale, le risorse destinate al finanziamento del fondo risultano definitivamente vincolate. Non potendo

assumere l'impegno, le correlate economie di spesa confluiscono, per l'intero importo del fondo, nella quota vincolata del risultato di amministrazione, immediatamente utilizzabili secondo la disciplina generale, anche nel corso dell'esercizio provvisorio.

Ciò posto, la Corte sottolinea che nel concetto di "quota del fondo obbligatoriamente prevista dalla contrattazione collettiva nazionale" non sono incluse le risorse variabili specificatamente disciplinate dalla contrattazione collettiva nazionale o dalla legge, né eventuali risorse trasferite dalla Regione, la cui natura di contributo di provenienza esterna rileva solamente ai fini della non assoggettabilità ai limiti di cui all'articolo 9 comma 2-bis del D.L. 78/2010. Dunque, in assenza di costituzione del fondo e di successiva sottoscrizione del contratto, l'avanzo di amministrazione non potrà che finanziare solo gli istituti direttamente fissati dai Ccnl e non soggetti a destinazione sulla base del contratto decentrato.

- **il Punto n. 5.2 dell'Allegato n. 4/2 al D.lgs n. 118/2011, per quanto qui specificamente riportato:** *Le spese relative al trattamento accessorio e premiante, liquidate nell'esercizio successivo a quello cui si riferiscono, devono essere stanziate e impegnate in tale esercizio. Al momento della sottoscrizione della contrattazione integrativa l'Ente deve impegnare le obbligazioni relative al trattamento accessorio, imputandole contabilmente agli esercizi del bilancio di previsione in cui tali obbligazioni scadono o diventano esigibili. Alla fine dell'esercizio, qualora il contratto decentrato non fosse stato sottoscritto: sulla base della formale atto di costituzione del fondo "salario accessorio", acquisita la certificazione dell'Organo di Revisione, le risorse destinate al finanziamento del fondo risulterebbero comunque definitivamente vincolate. Non potendo però assumere il relativo impegno, le correlate economie di spesa confluirebbero nella quota vincolata del risultato di amministrazione, immediatamente utilizzabili, secondo la disciplina generale, anche nel corso dell'esercizio provvisorio.*
- *Il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane presenta natura di spesa vincolata, le risorse destinate alla copertura di tale stanziamento acquistano la natura di entrate vincolate al finanziamento del fondo, con riferimento all'esercizio in cui la costituzione del fondo si riferisce. Un primo controllo richiesto al Revisore pertanto consterà nel verificare che la spesa riguardante il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane sia stata interamente stanziata nell'esercizio in cui la costituzione del fondo stesso si riferisce, indirizzando la quota riguardante la premialità e il trattamento accessorio da liquidare nell'esercizio successivo alla costituzione del fondo pluriennale vincolato a copertura degli impegni destinati ad essere imputati all'esercizio successivo.*
- **la deliberazione n. 19/2018 della Sezione delle Autonomie della Corte dei Conti, resa nel 09.10.2018, rubricata: "Incrementi del Fondo Risorse decentrate CCNL Funzioni Locali e Vincoli di Spesa", in base alla quale è possibile effettuare "la correzione" dei Fondi anno 2016-2017-2018 inserendo le seguenti quote:** 1) *i differenziali relativi alle progressioni economiche anni 2016-2017 e 2018, previsti dal Contratto Collettivo del 21 maggio 2018, anni 2016 – 2018 con le differenti quote vigenti anno per anno;* 2) *lo 0,20% del M.S. del 2001, secondo il CFL 21 del 30.10.2018 dell'ARAN, che prevede: "Come deve essere correttamente applicato l'art.67, comma 1, del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018, secondo il quale nell'unico importo consolidato delle risorse stabili ivi previsto, confluisce anche l'importo annuale delle risorse di cui all'art.32, comma 7, del CCNL del 22.1.2004 (pari allo 0, 20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza) nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate nel 2017 per il finanziamento delle posizioni organizzative di alta professionalità?*

- *Relativamente alla particolare problematica esposta, in relazione alle modalità di utilizzo, dopo la stipulazione del CCNL del 21.5.2018, delle risorse dell'art.32, comma 7, del CCNL 22.2004, destinate esclusivamente, al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative di alta professionalità, si ritiene opportuno fornire le seguenti indicazioni di carattere generale, distinguendo tre possibili fattispecie:*

- **ipotesi 1**

- *l'ente non ha in alcun modo istituito posizioni organizzative di alta professionalità alla data del 31.12.2017. In tal caso trova applicazione la disciplina dell'art.67, comma 1, penultimo ed ultimo periodi, del CCNL del 21.5.2018. Pertanto, l'importo annuale delle risorse di cui all'art.32, comma 7, del CCNL 22.2004 confluisce nell'importo consolidato delle risorse stabili di cui al primo periodo del medesimo comma 1 dell'art.67;*

- **ipotesi 2**

- *l'ente al 31.12.2017 ha istituito posizioni organizzative destinando al finanziamento delle relative retribuzioni di posizione e di risultato tutte le risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL 22.2004. In tal caso, l'importo annuale di tali risorse rientra nell'ambito applicativo dell'art.15, comma 5, del CCNL del 21.5.2018. Pertanto, esso sarà portato in detrazione alle risorse stabili consolidate di cui al primo periodo del comma 1 dell'art.67 del medesimo CCNL del 21.5.2018 e ritornerà nelle disponibilità di bilancio dell'ente, nell'ambito della nuova disciplina per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative;*

- **ipotesi 3**

- *l'ente al 31.12.2017 ha istituito un limitato numero di posizioni organizzative di alta professionalità, destinando, pertanto, solo parzialmente le risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL 22.2004, al finanziamento delle relative retribuzioni di posizione e di risultato. Pertanto, per quelle non destinate al finanziamento delle posizioni di alta professionalità, valgono le indicazioni dell'ipotesi 1; per la quota destinata, invece, a tale finalità, si farà riferimento alle indicazioni dell'ipotesi 2.*

- *I Contratti Collettivi Decentrati Integrativi previgenti, che continuano ad applicarsi per le parti non abrogate da disposizioni di legge e dal CCNL 21/05/2018 e non in contrasto con quanto disposto dal presente contratto integrativo e dal precedente CCI 2020.*

Articolo 4

Oggetto e obiettivi

- *Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.*

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

<i>Art. 7, c. 5, D. Lgs. n. 165/2001: "Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese".</i>
--

Art. 40, c. 3-bis, D. Lgs. n. 165/2001: "La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono".

- L'art. 23, comma 2, del D.Lgs.n. 75/2017 prevede che l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non dirigente non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016.
- Non è possibile in ogni caso sottoscrivere un contratto collettivo integrativo in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale o sede decentrata ovvero che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale o pluriennale;
- La contrattazione integrativa si svolge sulla base dei principi della partecipazione, del dialogo costruttivo e trasparente, della reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché della prevenzione e risoluzione dei conflitti.
- Si richiama l'art. 8 del CCNL 21.05.2018 sui tempi e procedure della contrattazione e sulle rispettive prerogative della parte pubblica e della parte sindacale.

Articolo 2

Campo di applicazione e durata

1. Il presente contratto integrativo redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL 1.4.1999, così come modificato dall'art. 4 del CCNL del 22.1.2004 e successivamente dagli articoli 7 e 8 del CCNL del 21.05.2018 per il triennio 2016-2018, si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale in servizio presso l'Amministrazione Comunale, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, tempo pieno o parziale ed ha per oggetto la definizione, per l'anno 2023, dei criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo.
2. Per quanto non previsto dal presente contratto ed in quanto compatibili con i suoi contenuti, nonché con le disposizioni di legge e di contratto nazionale sopravvenute, continuano ad applicarsi le clausole dei contratti collettivi integrativi precedenti.
3. Il presente CCI sostituisce ogni accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso esclusivamente per gli istituti oggetto di contrattazione decentrata che vengono col medesimo disciplinati.
4. In particolare si applica la disciplina del CCNL del 21/05/2018 per le nuove indennità ed i nuovi istituti in esso previsti.

Articolo 3

COSTITUZIONE DEL FONDO DI CUI ALL'ART. 31 CCNL 22/01/2004 – ANNO 2023.

L'accordo economico si riferisce al periodo 01.01.2023 – 31.12.2023 e concerne i criteri per la ripartizione e distribuzione delle risorse finanziarie per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività relativamente all'annualità 2023.

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, in applicazione dell'art. 31 del CCNL del 22/01/2004, per l'anno 2023, risulta così costituito:

FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA ANNO 2023 – Allegato A

CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTO (EURO)
C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 15 comma 1 lettera a) risorse ex art. 31 comma 2 lettere b) c) d) e) del CCNL 06/07/1995	7.026,40
	AUMENTO art. 67 comma 2 lett. A) del CCNL 21/05/2018 – anno 2019	447,00
	Art. 15 comma 1 lettera g) risorse destinate per l'anno 1998 al finanziamento dell'istituto del L.E.D.	1.760,00
C.C.N.L. 05/10/2001	Art. 15 comma 1 lettera j) risorse pari allo 0,52% monte salari anno 1997	548,00
	Art. 4 comma 1 incremento 1,1% del monte salari anno 1999	1.418,00
	Art. 4 comma 2 recupero RIA personale cessato dal servizio nell'anno 2004	1.934,00
C.C.N.L. 22/01/2004	Art. 34 comma 4 recupero importi per progressioni orizzontali personale cessato dal servizio e personale riclassificato per progressione verticale	3.824,00
	Art. 32 comma 1 incremento 0,62% del monte salari anno 2001	1.113,00
	Art. 32 comma 2 incremento 0,50% del monte salari anno 2001	897,00
C.C.N.L. 9/5/2006	Art. 4 comma 1 C.C.N.L. 9/5/2006 – 0,5% monte salari 2003	978,00
C.C.N.L. 11/4/2008	Art. 8, comma 2 C.C.N.L. 11/4/2008 – 0,6% monte salari 2005	1.045,00
Dich. Congiunta art. 14 CCNL 02/05	Rideterminazione Fondo per progressioni orizzontali storiche	0,00
	Altre risorse fisse con carattere di certezza e stabilità	1.704,00
	AUMENTO art. 67 comma 2 lett. A) del CCNL 21/05/2018 – anno 2023	447,00
TOTALE (importo convenzionale)		22.141,40
0,22% Monte salari 2018		619,80

84,50 € 7 dipendenti in servizio al 31.12.2018	1.774,50
--	----------

2. risorse aventi carattere di eventualità o di variabilità di cui all'art. 31 c. 3 del CCNL del 22.01.2004, così composte:

CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTO IN EURO
C.C.N.L. 01/04/1999	Nuovi servizi e riorganizzazione di servizi esistenti (art. 15 comma 5 – CCNL 1.4.99).	500,00
	Art. 15 comma 1 lettera m) risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14	1.374,00
	Incentivi art. 113 D.lgs 50-2016 fuori dal limite	300
TOTALE RISORSE VARIABILI		2.174,00

Descrizione spesa	Importo in euro
Risorse decentrate stabili	22.141,40
Risorse decentrate variabili	2.174,00
Totale costo contrattazione decentrata 2023	24.315,40 (A+A1)
	1774,50 (B)
	619,80 (B)
TOTALE RIDETERMINATO ANNO 2023 (A) + (B)	26.709,70

Le parti concordano di destinare le risorse stabili al finanziamento degli istituti economici indicati nei seguenti articoli:

Le parti, parte pubblica e parte sindacale, concordano sulle seguenti dichiarazioni, in relazione al CCNL 21 maggio 2018, art. 7,

Sono oggetto di contrattazione integrativa: 11 a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo; b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance; c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche; d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione; e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56- quinquies, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione; f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1; g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva; h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo; i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24, comma 1; j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa; k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile; l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 23, commi 2 e 4, in merito, rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese; m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro; n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2; o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL del 14.9.2000; p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare; q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2; 12 r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 22, comma 2; s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 38 del CCNL del 14.9.2000; t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi; u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 67; v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa; w) il valore dell'indennità di cui all'art. 56-sexies, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo; z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art.23, comma 8, in materia di turni di lavoro notturni.

Articolo 5

Vigenza del contratto

1. Il presente contratto è valido per l'esercizio finanziario 2023, fatta salva la facoltà di una delle parti di richiederne la revisione almeno tre mesi prima dell'inizio di un nuovo esercizio finanziario.
2. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge riguardanti tutti o specifici punti del presente accordo.

Articolo 6
Fondo per lavoro straordinario

Per l'anno 2023 il fondo per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario è pari ad **Euro 2.317,00**, ai sensi dell'art. 14 comma 4 del CCNL del 01/04/1999 e s.m.i., dando atto che tale fondo è costituito con le risorse necessarie per fronteggiare situazioni straordinarie e particolari di lavoro, anche in considerazione delle dimensioni dell'Ente e della dotazione organica dello stesso.

Articolo 7
Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo
delle risorse umane e per la produttività

Parte I – Progressioni economiche all'interno delle aree

A) Quantificazione delle risorse

- Le risorse destinate, per l'anno 2023, ai differenziali stipendiali ammonta a euro 3.000,00, fatta salva la possibilità di revisione ai sensi dell'art. 2, comma 3, del presente contratto; le risorse ulteriormente necessarie per gli incrementi del differenziale per il personale educativo, docente ed insegnante dell'area istruttori (art. 92 CCNL), degli istruttori di polizia locale addetti a funzioni di coordinamento (art. 96 CCNL) e del personale iscritto ad ordini e albi professionali (art. 102 del CCNL) sono finanziate con eventuali risparmi derivanti dalla effettiva assegnazione di progressioni economiche all'interno delle aree (per esempio: a dipendenti a tempo parziale, dipendenti cessati in corso d'anno). In caso di incapacienza la spesa è finanziata da risparmi su altre voci di destinazione finanziate con risorse stabili, e nel rispetto comunque di quanto previsto dall'art. 80, comma 3, del CCNL e del vincolo di destinazione.
- Il numero dei differenziali stipendiali attribuibili nell'anno 2023 per ciascuna Area contrattuale è definito nella seguente tabella:

AREA	RISORSE NECESSARIE PER DIFFERENZIALE	N. DIFFERENZIALI ATTRIBUITI	BUDGET DESTINATO
Funzionari/EQ	euro 1.600	—	euro
Istruttori	euro 750	—	euro
Operatori Esperti	euro 650	—	euro —
Operatori	euro 550	—	euro —

- Al fine di salvaguardare la logica premiante dell'istituto e non creare un penalizzante irrigidimento delle risorse del fondo, si determina nel 60% l'importo teorico massimo complessivo della quota delle risorse stabili (al netto delle decurtazioni per il fondo per le PO), che potrà essere destinata alle progressioni orizzontali storiche e ai nuovi differenziali stipendiali.

B) Requisiti di partecipazione

Concorrono alla selezione i dipendenti:

1- con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che negli ultimi 4 anni non hanno beneficiato di alcuna progressione economica; per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;

2- 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 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato diverso per ciascuna Area, come di seguito indicato:

Criteri per l'attribuzione di differenziali stipendiali:

Tabella Criteri di valutazione per le progressioni economiche orizzontali		
10 punti		Carico di lavoro secondo la valutazione del responsabile del servizio, o del segretario comunale se la valutazione riguarda il responsabile del servizio.
10 punti		Anzianità di servizio maturata nel differenziale inferiore
10 punti		Responsabilità di procedimento, firme su provvedimenti finali, istruttoria con assunzione di responsabilità finale
20 punti		Giudizio espresso dal nucleo di valutazione o dal sistema di controllo interno all'Ente
10 punti		Disponibilità alla firma dei procedimenti finali in caso di riorganizzazione della macrostruttura dell'ente

10 punti		Relazione dettagliata a cura del partecipante alla procedura, sulle attività svolte nell'anno 2023
10 punti		Capacità di coordinamento dei vari uffici, problem solving, abilità e disponibilità dimostrate ne lavoro di gruppo
10 punti		Titoli di studio, master conseguiti, aggiornamento professionale
10 punti		Giudizio da esprimersi a favore della parte politica dell'Ente in merito alle capacità/attitudine/comportamento del lavoratore interessato alla procedura di attribuzione del differenziale stipendiale
100 punti		TOTALE

I criteri specifici di valutazione utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della P.E.O. all'interno dell'Area di appartenenza sono i seguenti:

A. Valutazione della performance del triennio precedente

Si intende la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.

Il punteggio massimo previsto sarà assegnato alla valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna area contrattuale. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore.

B. Esperienza professionale

Si intende l'anzianità maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto, con esclusione dell'anzianità necessaria per accedere alla selezione (2/3/4 anni secondo quanto stabilito al comma 3, punto B), lettera a).

Il punteggio previsto per ciascuna Area contrattuale sarà attribuito secondo la seguente formula:

Punteggio = (punteggio max per Area contrattuale) x (n. anni e frazioni di anno di anzianità del candidato) / (n. anni o frazioni di anno anzianità più elevata tra i candidati ammessi all'interno della stessa Area).

C. Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi

Le competenze professionali acquisite sono:

- quelle certificate a seguito di percorsi formativi presso scuole, enti e istituti formativi riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano;
- i titoli e le abilitazioni professionali conseguite fino alla data di decorrenza dell'attribuzione economica e giuridica della P.E.O., purché attinenti alle attività e funzioni del Comune;
- la frequenza certificata dal soggetto formatore a corsi di formazione o aggiornamento professionale nel triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto.

Ai titoli e alle abilitazioni professionali vengono attribuiti i punteggi come di seguito specificati distinti per Area contrattuale di appartenenza; per ciascuna tipologia di titolo, se ne può considerare solo uno e il possesso di ulteriori sarà valutato nell'ambito dell'ultima tipologia "Ulteriori titoli" se in essa ricompresi.

I corsi di formazione/aggiornamento già valutati ai fini di una progressione orizzontale, con esito positivo per il candidato, non saranno più considerati ai fini della valutazione di una nuova procedura di selezione comparativa.

Non sono valutabili i corsi per la formazione obbligatoria (es. corsi per mantenimento iscrizione in albi/ordini, prevenzione della corruzione, sicurezza luoghi di lavoro)

Non sono valutabili i titoli necessari, a normativa vigente, per l'accesso mediante concorso.

[Nel caso in cui, come nell'esempio sopra riportato, per l'Area Operatori non vengono previsti punti per le competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi, non è necessario inserire la tabella, come da esempio sotto riportato per le altre Aree.]

AREA ISTRUTTORI	
Titolo di accesso: diploma di scuola secondaria superiore	
Titolo	Punti max 10
Laurea triennale	2
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	3
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite (massimo di 3 punti)
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0, 2 per corsi di durata superiore almeno 6 ore, entro il limite di 3 punti

AREA FUNZIONARI E.Q.	
Titolo di accesso: laurea triennale	
Titolo	Punti max 10
Laurea specialistica – Laurea Magistrale o vecchio ordinamento.	3

Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Ulteriore titolo di laurea o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0,2 per corsi di durata superiore almeno 6 ore, entro il limite di 3 punti

D) Formazione della graduatoria e criteri di priorità

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi delle precedenti lett. A, B per operatori e operatori esperti e A, B e C per Istruttori e Funzionari EQ.

(Facoltà ex art 14 comma 2 lettera f CCNL 16/11/2022) → Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello ottenuto (massimo 3%) come segue:

(esempio 1)

numero anni senza progressione	%
Da più di 6 anni a 7	1%
Da più di 7 anni a 8	2%
Oltre 8 anni	3%

(esempio 2)

numero anni senza progressione	%
Da più di 6 anni	3%

La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.

La disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente.

Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale. Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

1. maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
2. maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;
3. maggior anzianità di servizio nell'Ente
4. minore/maggiore età anagrafica

Qualora tra i dipendenti aventi diritto alla P.E.O. ve ne fosse qualcuno ammesso con riserva, la posizione ricoperta viene congelata e le relative somme accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare.

Parte II – Progressioni economiche tra le aree

A- Requisiti

Per l'ammissione alla procedura di selezione per progressione tra le aree (o verticale) è richiesto il possesso dei seguenti requisiti:

1) essere dipendente del Comune alla data di scadenza dell'avviso con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e pieno e inquadramento nell'Area professionale per la è stanziato il relativo budget. Saranno ammessi alla procedura anche i dipendenti a tempo parziale con rapporto di lavoro originariamente instauratosi a tempo pieno, a condizione che accettino di trasformare a tempo pieno, al momento della progressione verticale, il predetto rapporto di lavoro a tempo parziale;

2) essere in possesso dei requisiti previsti dalla tabella C allegata al CCNL 16/11/2022, e precisamente: (ELIMINARE LE RIGHE CHE NON INTERESSANO)

PROGRESSIONE TRA AREE	REQUISITI
da Area degli Operatori (cat. A) all'Area degli Operatori esperti (cat. B)	a) l'assolvimento dell'obbligo scolastico e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione, opportunamente valutabile;
da Area degli Operatori esperti (cat. B) all'Area degli Istruttori (cat. C)	a) diploma di scuola secondaria di secondo grado e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile;oppure b) assolvimento dell'obbligo scolastico e almeno 8 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile;
da Area degli Istruttori (cat. C) all'Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione (cat. D)	a) laurea (triennale o magistrale) e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile;oppure b) diploma di scuola secondaria di secondo grado ed almeno 10 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile.

4) non avere procedimenti disciplinari in corso e non aver riportato sanzioni disciplinari nei due anni antecedenti la data di scadenza del presente avviso;

5) essere in possesso dell'idoneità psico-fisica all'impiego e allo svolgimento delle mansioni proprie del profilo di cui trattasi.

I suddetti requisiti dovranno essere posseduti dal candidato alla data di scadenza prevista dall'avviso per la presentazione delle domande di ammissione e mantenuti fino all'eventuale sottoscrizione del contratto individuale di lavoro.

B – Selezione

La selezione avverrà secondo i seguenti elementi di valutazione cui attribuire un punteggio massimo di 100 punti così ripartiti:

1) esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato: **punti 40**. A tale fine verranno attribuiti 2 punti per ogni anno di esperienza nell'Area professionale (ex categoria) di provenienza;

2) titolo di studio: **punti 20**;

3) competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali: **punti 40**.

4) Le competenze possedute saranno accertate sulla base della disamina del curriculum e sulla valutazione di una prova orale.

4.1) Per il **curriculum** si avranno a disposizione 20 punti. Sarà valutato il CV presentato dal candidato formulando un giudizio sintetico sulle esperienze culturali e sulle competenze professionali maturate, in particolare prendendo in esame i risultati dell'attività con rapporto di lavoro a tempo determinato o a tempo indeterminato presso il Comune.

4.2) La **prova orale** sarà finalizzata ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti, nell'ambito delle mansioni proprie del profilo professionale, materie individuate nell'ambito dell'Avviso. Per la prova orale si disporrà di 20 punti. La prova si intenderà superata ove il concorrente abbia ottenuto una votazione non inferiore a 14/20.

ALLEGATO 2 – CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI DIPENDENTI INCARICATI DI E.Q.

A – Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti i titolari di incarico di E.Q., l'ente destina una quota almeno del 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;

B – Le risorse destinate alla retribuzione di risultato vengono ripartite tra gli incaricati di elevata qualificazione sulla base dei seguenti criteri, tenendo conto del tempo lavoro, del peso dell'indennità di posizione sul totale delle risorse ad essa assegnate, della valutazione e dell'eventuale incarico *ad interim*, [quest'ultimo attribuibile solo nell'ipotesi di mancata nomina del titolare e non per la sostituzione dello stesso anche se per un lungo periodo] seguendo il seguente calcolo:

- **Retribuzione assegnata** = Retribuzione nominale x rapporto di lavoro (part time)
- **Retribuzione spettante** = Retribuzione assegnata x tempo lavoro (mesi lavorati)
- **Peso posizione (%)** = Indennità posizione spettante X 100 / Totale risorse per retribuzione di posizione.
- **Retribuzione di risultato teorica massima individuale** = Peso posizione (%) X Totale risorse per retribuzione di risultato / 100
- **Retribuzione di risultato da erogare** = Retribuzione di risultato teorica massima individuale X valutazione / 100 + eventuale compenso per incarico *ad interim*;

C – Per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL 16/11/2022 (in caso esercizio delle funzioni di responsabile in attesa del conferimento dell'incarico ad un nuovo titolare), al dipendente già titolare di incarico di EQ, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un'ulteriore quota stabilita dall'Ente dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di E.Q. oggetto dell'incarico *ad interim*, rapportato alla durata dell'incarico. Le risorse per finanziare il compenso dell'incarico *ad interim* vanno reperite dall'economia derivante dalla mancata erogazione dell'indennità di posizione vacante,

[a titolo esemplificativo]

FACOLTATIVO → Al titolare di E.Q. che consegua la valutazione più elevata, è attribuita una maggiorazione pari al 30% (non inferiore al 30%) del valore medio pro-capite delle retribuzioni di risultato attribuite ai responsabili valutati positivamente come definito nel sistema di valutazione dell'Ente.

FACOLTATIVO → In attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del CCNL 16/11/2022, al fine di definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate alla retribuzione di risultato degli incarichi di elevata qualificazione, viene introdotto un sistema di perequazione mediante abbattimento della retribuzione di risultato nelle percentuali progressive indicate nella seguente tabella:

[a titolo esemplificativo]

ESEMPIO 1:

Incentivi		Retribuzione di risultato
Importo		Riduzione
Da	A	%
0	2.000,00	zero
Da 2.001,00	4.000,00	20%
Da 4.001,00	7.000,00	40%
Da 7.001,00	10.000,00	80%
Oltre	10.001,00	100%

ESEMPIO 2:

Incentivi	Retribuzione di risultato
importo	riduzione
Fino a 4.000,00 euro	0%
Da 4.001,00 a 13.999,00	1% / 100 euro
Oltre 14.000,00	100%

Gli incentivi per funzioni tecniche complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo determinato dalla disciplina nazionale applicabile.

Gli incentivi di cui all'art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018 (incentivi settore entrate), complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo determinato dalla disciplina nazionale applicabile.

L'ammontare delle riduzioni di cui ai commi 2) è distribuito a tutti i funzionari EQ in proporzione alla retribuzione di risultato individuale attribuita.

WELFARE AZIENDALE

Termini e condizioni di attuazione del piano Welfare del Comune

Il Comune considera il benessere dei propri dipendenti uno degli obiettivi chiave dell'Amministrazione ed intende, pertanto, investire in misure di natura assistenziale e/o sociale volti a incrementare il benessere del lavoratore e della sua famiglia anche nell'ottica di favorire un buon bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata.

L'Amministrazione attribuisce, quindi, ai propri dipendenti un credito welfare integrativo secondo le modalità di seguito indicate che ciascun interessato potrà scegliere in rispondenza alle proprie esigenze personali e/o familiari.

BENEFICIARI DEL PIANO WELFARE

In sede di prima applicazione sono beneficiari del piano welfare tutti i dipendenti ai quali si applica il CCNL comparto funzioni locali, del Comune di QUARGNENTO a tempo indeterminato, sia a tempo pieno che a tempo parziale e abbiano conseguito una valutazione non negativa / votazione minima sufficiente pari a 60/100, nell'ultima valutazione.

CONTO WELFARE

Il CONTO WELFARE è il valore effettivo di cui ciascun beneficiario può disporre e utilizzare scegliendo uno dei servizi di welfare offerti fino a compensazione del proprio credito welfare.

Il budget complessivo destinato annualmente in sede di contrattazione integrativa per le finalità iene suddiviso in parti uguali tra tutti i dipendenti beneficiari.

SERVIZI WELFARE OFFERTI DAL PIANO

I servizi welfare offerti si articolano nei seguenti ambiti:

1. Iniziative di sostegno al reddito della famiglia.
2. supporto alla istruzione dei figli
3. voucher per attività culturali, ricreative, sportive e con finalità sociale
4. polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale

Per ciascuna Area, vengono di seguito riportati i servizi welfare offerti tra i quali ciascun dipendente potrà discrezionalmente scegliere fino a concorrenza del proprio credito.

In particolare, al termine del ciclo di valutazione della performance, scaduti i termini di impugnazione della propria scheda di valutazione, ciascun dipendente avrà facoltà di scegliere la modalità di godimento del proprio credito welfare integrativo trasmettendo, tramite protocollo interno, formale comunicazione all'Ufficio risorse umane secondo il modello di domanda che verrà fornito.

Misura	Descrizione
INIZIATIVE DI SOSTEGNO AL REDDITO DELLA FAMIGLIA	Rimborso spese del trasporto pubblico sostenuto dal dipendente o da familiare fiscalmente a carico per raggiungere il luogo di lavoro o studio. Sono rimborsabili le spese sostenute per acquisto di abbonamenti per il trasporto pubblico per raggiungere il luogo di lavoro da parte del dipendente e/o per il raggiungimento del luogo di lavoro o studio da parte di familiari fiscalmente a carico. MODALITA' DI FRUIZIONE: Il dipendente dopo aver dichiarato di volersi avvalere del presente beneficio di welfare integrativo trasmette la ricevuta dell'abbonamento al trasporto pubblico e relativo giustificativo di spesa. L'Ufficio risorse Umane informa il dipendente del buon esito della richiesta ovvero della eventuale necessità di produrre documentazione integrativa. Gli importi, fino a compensazione dell'intero credito welfare o di quota di esso verranno rimborsati, integralmente o con cadenza mensile, nella prima busta paga utile.
SUPPORTO ALL'ISTRUZIONE DEI FIGLI	Rimborso delle spese sostenute dal dipendente per: acquisto libri scolastici e/o universitari; mensa scolastica; servizi di pre e post scuola; scuolabus; centri estivi; master universitari; rette di iscrizione e frequenza dal nido all'Università. MODALITA' DI FRUIZIONE: Il dipendente dopo aver dichiarato di volersi avvalere del presente beneficio di welfare integrativo trasmette la/e ricevuta/e dell'abbonamento e relativo giustificativo di spesa all'ufficio risorse umane, il quale informa il dipendente del buon esito della richiesta ovvero della eventuale necessità di produrre documentazione integrativa. Gli importi, fino a compensazione dell'intero credito welfare o di quota di esso verranno rimborsati, integralmente o con cadenza mensile, nella prima busta paga utile. Le spese rimborsate non potranno usufruire della detrazione ai fini IRPEF nei casi in cui non siano normativamente previste.
VOUCHER PER ATTIVITÀ CULTURALI, RICREATIVE, SPORTIVE E CON FINALITÀ SOCIALE.	Voucher per l'acquisto di biglietti/abbonamenti per se e/o familiari fiscalmente a carico: Cinema; teatro; musei; Voucher per l'acquisto di libri o abbonamenti a riviste; Rimborso spesa per abbonamenti a palestre o centri sportivi. MODALITA' DI FRUIZIONE: Il dipendente dopo aver dichiarato di volersi avvalere del presente beneficio di welfare integrativo trasmette la/e ricevuta/e dell'abbonamento e relativo giustificativo di spesa all'ufficio risorse umane il quale informa il dipendente del buon esito della richiesta ovvero della eventuale necessità di produrre documentazione integrativa. Gli importi, fino a compensazione dell'intero credito

	welfare o di quota di esso verranno rimborsati, integralmente o con cadenza mensile, nella prima busta paga utile. Le spese rimborsate non potranno usufruire della detrazione ai fini IRPEF nei casi in cui non siano normativamente previste.
POLIZZE SANITARIE INTEGRATIVE DELLE PRESTAZIONI EROGATE SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE DAL	Versamento integrale o quota parte per l'acquisto di pacchetti di coperture sanitarie integrative purché regolarmente iscritte all'anagrafe dei fondi sanitari. Il dipendente dopo aver dichiarato di volersi avvalere del presente beneficio di welfare integrativo comunica all'Ufficio risorse umane l'importo da versare alla cassa di assistenza Sanitaria e la tempistica prevista dalla contribuzione oltre a tutti i giustificativi di spesa. L'Amministrazione procederà al rimborso al dipendente della relativa quota nella prima busta paga utile. Le spese rimborsate non potranno usufruire della detrazione ai fini IRPEF nei casi in cui non siano normativamente previste. REGIME FISCALE: L'Amministrazione garantisce il mantenimento dei servizi di welfare in conformità a quanto previsto dalla normativa di riferimento adeguandoli ad eventuali e sopravvenuti cambiamenti, anche in materia fiscale. Le spese rimborsate tramite i benefici welfare che godono dei benefici fiscali non potranno essere portate in detrazione anche nelle dichiarazioni dei redditi. In sede di dichiarazione dei redditi potranno, invece, essere recuperate le quote non interamente rimborsate tramite welfare, fruendo, quindi, in tal caso, dei benefici fiscali previsti per legge. Sarà cura del dipendente beneficiario conservare copia originale di tutta la documentazione presentata in sede di richiesta di rimborso welfare che in sede di dichiarazione dei redditi, documentazione che dovrà essere interamente prodotta in caso di verifica da parte dell'Amministrazione o di eventuali organi di controllo. Resta inteso che ciascun dipendente è responsabile della veridicità delle dichiarazioni fornite e della autenticità dei giustificativi di spesa forniti, nonché del loro corretto utilizzo consapevole delle conseguenze, anche penali, in cui incorre in caso di dichiarazioni false o mendaci ovvero per falsità nella formazione degli atti o nell'uso di atti falsi.

La Corte dei Conti, sez. contr. della Liguria, nella deliberazione 61/2023, ha preliminarmente dichiarato inammissibile il primo quesito, ricordando il consolidato orientamento della giurisprudenza contabile, che esclude che, in sede consultiva, si possano rendere pareri sulle norme di un Ccnl. la cui interpretazione – per la parte pubblica – è demandata all'ARAN.

In merito alla verifica se sia lecito destinare somme per il welfare integrativo anche oltre il limite del trattamento accessorio di cui all'art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017, i magistrati contabili hanno precisato che esulano dal perimetro di applicazione del limite al salario accessorio, quelle erogazioni che sono prive di finalità retributiva e che assolvono a una funzione meramente contributivo-previdenziale.

La Sezione Autonomie ha escluso dal limite di spesa del trattamento accessorio le somme destinate a forme di previdenza complementare del personale di polizia municipale e la Corte dei Conti, sez. contr. Veneto, con riferimento alle somme ex art. 208 d.lgs. 285/1992, ha precisato che "la spesa per la previdenza integrativa di cui all'art. 208 non è una componente del trattamento economico, né fondamentale né accessorio e, come tale, non rientra nell'ambito di operatività del vincolo medesimo, avente ad oggetto esclusivamente l'ammontare complessivo del trattamento accessorio. Ciò in quanto le risorse impiegate per la realizzazione della finalità previdenziale di cui all'art. 208 del C.d.S., pur rientrando nella spesa per il personale, non hanno natura retributiva, bensì contributivo-previdenziale" (del. 503/2017).

La Corte dei Conti della Liguria ha chiarito, nella deliberazione in commento, che le misure di welfare integrativo non sono assoggettate al limite di cui all'art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017, bensì alla disciplina e ai limiti specifici, anche finanziari, previsti dall'art. 82 del Ccnl. FL 16/11/2022.

Le risorse per il welfare aziendale, in sede di prima applicazione, sono preventivate in € 2.000,00 lordi, da inserire a bilancio 2023, in sede di assestamento oppure, ove ciò non risulti tecnicamente possibile, in sede di bilancio di previsione 2024/2026.

FONDO

Il fondo determinato come sopra, munito del parere favorevole del revisore dei conti del Comune di Quargnento, in applicazione dell'art. 67 del CCNL del 21/05/2018, per l'anno 2023, verrà utilizzato come di seguito, con gli istituti – incentivi di seguito menzionati, e in linea con le ragioni giuridiche, con i criteri e con le metodologie già utilizzate nell'esercizio precedente (2018) e condivise con la parte sindacale, che trovano applicazione anche per la corrente annualità economica.

Le risorse complessivamente definite per il 2023, ammontanti nell'importo di cui al precedente articolo, sono parzialmente utilizzate secondo le seguenti destinazioni:

7. **Fondo per la corresponsione incrementi retributivi connessi alla progressione economica orizzontale:** € 10.147,70, per le progressioni economiche già acquisite sino al 31.12.2022.

Procedura di valutazione: ogni dipendente sarà portato a conoscenza delle valutazioni che lo interessano individualmente e potrà averne copia; per ogni valutazione sarà ammesso entro 5 gg. ricorso con contraddittorio da parte dei soggetti interessati o dei loro rappresentanti sindacali. Sull'accoglimento o rigetto del ricorso deciderà l'Organismo Indipendente di valutazione entro 30 giorni dal ricevimento del ricorso stesso.

I compensi sono erogati in unica soluzione successivamente alla valutazione annuale.

b) Fondo per il pagamento dell'indennità di condizioni di lavoro e di pronta disponibilità: Euro 2.720,00. - Rischio: disciplinato da art.37 C.C.N.L. del 14/09/2000 e art.41 CCNL 22/01/2004 ; II settore; si conferma la vigente individuazione delle prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale.

c) Indennità di comparto: (art.33 CCNL 22/01/2004 e s.m.) Euro €. 4.181,40,00 .

d) Compensi per l'incentivazione della produttività e miglioramento dei servizi correlati all'impegno individuale, ex art.17 comma 2

lettera a): Euro 5.000,00 di produttività collettiva oltre ad € 760,60, di produttività individuale –

e) Somme destinate a finanziare le posizioni organizzative: Euro ==

Le quote del fondo accessorio ammontano per la parte stabile a € 10.147,70, quale progressione economica orizzontale (ora differenziali) e per le progressioni tra aree, €3.672,00, quale fondo per il pagamento dell'indennità di condizioni di lavoro, € 2.720,00 quale indennità fisse e continuative per la c.d. piccola responsabilità ed € 3.000,00, quale indennità di comparto, € 5.760,60, quale compensi all'incentivazione della produttività e al miglioramento dei servizi (risorse fisse e continuative) ,€ ==, quale somme destinate al finanziamento delle posizioni organizzative, la restante quota, ossia, € 0,00 quale compensi all'incentivazione della produttività e al miglioramento dei servizi derivanti dalla parte variabile del fondo. Vi sono poi €0,00 quali risorse ancora da contrattare.

Fondo trattamento accessorio:	26.709,70
P.E.O. Storiche	10.147,70
P.E.O. anno 2023	0,00
Progressioni Verticale C-D	0,00
Comparto	4.181,40
Pronta disponibilità	600,00
Indennità condizioni di lavoro	2.720,00
Indennità ex art. 17 lett. f)	3.000,00
incentivi progettazione	300,00
produttività collettiva	5.000,00
produttività individuale	760,60
Tornano	26.709,70
Welfare aziendale	2.000,00 (a condizione che sussista la relativa capacità e lo stanziamento a bilancio)

– la quota pari ad € 0,00 (1,2 MS 1997) potrà essere utilizzata solo a seguito della certificazione del nucleo di valutazione, come chiarito dal MEF in sede di verifiche ispettive compiute su varie amministrazioni comunali e riportato in banca dati del Ministero dell'Economia e delle Finanze, disponibile on line.

- La quota di € 7.800,00, ovvero il differenziale delle progressioni economiche pagate nel 2018 a seguito dell'approvazione del CCNL 21/05/2018 ed è a carico del bilancio, come chiarito dalla Corte dei Conti, Sezione Autonomie Locali, n. 19-2018 (è stata inserita sino alla contrattazione anno 2022; non viene più inserita nella contrattazione con decorrenza 2023, dal momento che è una voce che crea confusione).
- La quota di € 0,00 - importo relativo allo 0,20 MS anno 2001 diventerà utilizzabile al momento in cui sarà completato il procedimento di correzione del fondo per la contrattazione (TAB 15) e avallo del MEF – Ragioneria Generale dello Stato, in uno con il riallineamento dei fondi anni 2016-2018, e quindi, al momento non può essere oggetto di riparto.
- Criteri di erogazione del residuo di risorse dopo l'applicazione del sistema di valutazione: le parti convengono sulla necessità di erogare tutte le risorse quantificate e destinate al salario accessorio. Le eventuali economie saranno ridistribuite al personale che ha raggiunto tutti gli obiettivi prefissati. In caso di persistenza di quote non erogate, la giacenza sarà riassegnata al personale secondo i limiti ed i parametri esplicativi della circolare ARAN prot. 23668/2012 del 30.10.2012, fermo restando il rispetto del principio di diritto espresso dalla Corte di Cassazione (Sentenza a Sezioni Unite n. 14689/2015 del 14 luglio 2015).

Articolo 8

Monitoraggio e verifiche

- Al fine di approfondire e monitorare la situazione di specifiche problematiche inerenti all'attività dell'Ente in relazione all'applicazione del presente contratto decentrato si costituisce la seguente commissione bilaterale composta in modo paritetico dall'amministrazione e dalle rappresentanze sindacali, che potrà essere convocata da una delle parti:

X Per l'Amministrazione: Sindaco - Segretario Comunale

X Per le organizzazioni sindacali: RSU e rappresentanti nominati dalle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

Articolo 9

Clausole programmatiche e finali

1. Le parti condividono l'esigenza di un allineamento tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale ed i periodi contrattuali della presente contrattazione integrativa. A tal fine, tenuto conto che l'ultimo contratto sottoscritto ha riguardato biennio economico 2008-2009, hanno convenuto sulla durata annuale del presente CCI, dandosi atto che, in tal modo, il prossimo CCI, relativo al periodo 2023/2025, potrà realizzare il pieno allineamento con la contrattazione nazionale.
2. Le risorse destinate al finanziamento del fondo per il trattamento accessorio al personale, nelle more della sottoscrizione della contrattazione integrativa, confluiscono nell'avanzo vincolato, sulla base della formale delibera di costituzione del fondo e munite della certificazione del collegio dei revisori dei conti o revisore unico dei conti (enti di minori dimensioni demografiche), in modo che ne sia garantito un suo immediato utilizzo nell'anno successivo al 2023, ai sensi del principio contabile allegato 4/2, punto 5.2. al D. lgs n. 118/2011.
3. Fino alla revisione organica del sistema di valutazione del personale dipendente, si applica il sistema vigente.

Articolo 10 **Rinvio**

1. Per quanto non disciplinato nel presente contratto si fa riferimento ai precedenti CCDI stipulati tra le parti nonché ai CCNL di comparto ed alle vigenti norme statali in materia.

Le parti concordano di attivare l'art. 8 del Contratto integrativo per la valutazione, obbligatoria ex art. 69 CCNL 21 maggio 2018, dell'istituto normato dal medesimo articolo.

Letto, firmato e sottoscritto in QUARGNENTO li ____ DICEMBRE 2023

Per l'Amministrazione:

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. Stefano Valerii

IL SINDACO

RSU Monica Tortolina – istruttore amministrativo servizi demografici

Organizzazioni Sindacali (F.to Sig. _____) – CISL FP)

Organizzazioni Sindacali (F.to Sig. _____) – CSA FP)

Organizzazioni Sindacali (F.to Sig. _____) - UIL FP)

VISTO: Parere favorevole di regolarità tecnica e contabile ai sensi dell'art. 49 del D.LGS. n. 267
del 18 agosto 2000.

Il Responsabile del servizio finanziario
F.to Maura Emilia Lugano

Il presente verbale viene letto e sottoscritto come segue.

IL PRESIDENTE

F.to Paola Porzio

IL SEGRETARIO DELL'ENTE

F.to Avv. Stefano Valerii

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE E COMUNICAZIONE AI CAPI GRUPPO

N.ro 190 Reg. pubbl.

Su attestazione del messo, certifico che copia di questa deliberazione della Giunta è stata pubblicata all'albo pretorio dell'Ente il 08/06/2024 per quindici giorni consecutivi ai sensi di legge.

Contestualmente all'affissione all'albo, gli estremi di questa deliberazione sono stati inclusi nell'elenco n. 14/2024 trasmesso al Consigliere Capogruppo in conformità all'art. 125 del T.U.E.L. n. 267 del 18/8/2000.

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to Avv. Stefano Valerii

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

(art. 134 T.U.E.L. D.Lgs. 267/2000)

☐

Si certifica che la presente deliberazione diverrà esecutiva ad ogni effetto dopo il decimo giorno dalla pubblicazione ai sensi dell'art. 134, 3° comma del D.Lgs.vo 267/2000 e s.m.i.

☒

Si certifica che la presente deliberazione è divenuta esecutiva ad ogni effetto ai sensi dell'art. 134, 4° comma del D.Lgs.vo 267/2000 e s.m.i. il 11/01/2024.

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to Avv. Stefano Valerii