

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO DEL COMUNE DI FIUMALBO
GIURIDICO 2023 – 2025**

Indice generale

1. Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto
2. Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie del decentrato stabili e variabili
3. Informazione e confronto
4. Titolari di incarichi di elevata qualificazione
 - 4a. Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari degli incarichi di elevata qualificazione (EQ) (art. 17 commi 4 e 5; art. 18; art. 20 CCNL 2019-2021)
 - 4b. Altri trattamenti accessori per i titolari degli incarichi di EQ
5. Progressioni economiche all'interno delle aree
6. Criteri per l'attribuzione dei premi individuali correlati alla performance individuale e organizzativa
7. Sistema indennitario
8. Lavoro a distanza
9. Orario di lavoro
10. Compensi derivanti da specifiche norme di legge
11. Formazione
12. Ferie e permessi
13. Mensa
14. Salute e sicurezza
15. Welfare integrativo
16. Congedi e agevolazioni per le donne vittime di violenza
17. Disposizioni finali

1. DURATA, DECORRENZA, TEMPI E PROCEDURE DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2023 – 31 dicembre 2025, per la parte giuridica, mentre la parte economica viene disciplinata con accordo decentrato annuale di ripartizione delle risorse del fondo.
2. Le clausole del presente contratto possono essere oggetto di interpretazione autentica, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. Inoltre, le parti si riservano la possibilità di intervenire per eventuali modifiche e/o integrazioni del CCDI qualora una di esse, con congruo anticipo e con comprovate motivazioni, dovesse richiederlo alla controparte. In tal caso, si riattivano le procedure per la contrattazione decentrata previste dal CCNL vigente sui temi posti all'attenzione della controparte.
3. Le Parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutto o specifici punti del presente contratto.
4. I criteri di ripartizione per le risorse sono negoziati con cadenza annuale mediante accordo di ripartizione delle risorse del fondo. L'applicazione del presente contratto giuridico è vincolata all'effettiva disponibilità delle risorse necessarie sul Fondo decentrato e alla compatibilità con l'entità delle risorse messe a disposizione nell'ambito del budget annuale del salario accessorio e tenuto conto dei vincoli di cui al CCNL e delle indennità che vengono riconosciute mensilmente.
5. In sede di definizione dei criteri di ripartizione delle risorse si potranno stabilire eventuali decorrenze differenziate, al fine di rendere coerente il rinnovo del contratto collettivo decentrato integrato (CCDI) con le contrattazioni precedentemente intervenute.
6. L'Amministrazione fornirà alla parte sindacale i dati relativi ai pagamenti degli istituti previsti nel presente accordo, effettuati secondo quanto definito negli accordi economici annuali di ripartizione del Fondo.

2. CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE DEL DECENTRATO STABILI E VARIABILI

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili come da norme contrattuali e quindi:
 - progressioni economiche orizzontali;
 - indennità di comparto;
2. I criteri di ripartizione delle restanti somme verranno definiti in sede di accordo decentrato annuale di ripartizione delle risorse del fondo, tenuto conto di quanto stabilito dall'art. 80, c. 2, lett. g) del CCNL 16.11.2022.

3. INFORMAZIONE E CONFRONTO

1. La sfera dell'informazione e del confronto si sviluppa secondo i principi di correttezza e buona fede. Fermi restanti gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni vigenti e da quanto previsto dagli art. 4 e 5 del CCNL del 16.11.2022, l'Ente si impegna a fornire agli organismi sindacali firmatari del CCNL e alle RSU, preventivamente e in forma scritta, tutti i documenti e/o informazioni e/o dati utili ad una corretta e completa informazione, propedeutica al confronto e alla contrattazione nelle materie previste dal CCNL, e tutti i documenti inerenti all'attività sindacale.
2. Al fine di rappresentare in maniera esaustiva la qualità del confronto sindacale svoltosi tra le parti, si definisce che, coerentemente con il dettame contrattuale, al termine del confronto verrà redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse specificando se il confronto si chiude con posizioni convergenti o divergenti.

4. TITOLARI DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

4a. Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari degli incarichi di elevata qualificazione (EQ) (art. 17 commi 4 e 5; art. 18; art. 20 CCNL 2019-2021)

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di EQ sono soggetti a valutazione annuale, da effettuarsi da parte del Nucleo di Valutazione associato istituito presso l'Unione dei Comuni del Frignano, in base al sistema a tal fine adottato dall'ente. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.
2. Alla retribuzione di risultato dei titolari degli incarichi di elevata qualificazione viene destinata una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti i titolari degli incarichi di EQ dell'ente, a valere sulle risorse di Bilancio appositamente destinate.
3. Per effetto di quanto previsto dall'art. 67, comma 7, del CCNL 21.05.2018, in caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate, attraverso gli strumenti a tal fine previsti dall'art. 79 (Risorse decentrate) del CCNL 2019-2021.
4. La retribuzione di risultato viene erogata a meno di dichiarazione del dirigente responsabile, che attesta l'impossibilità della valutazione del raggiungimento dei risultati previsti per l'intero anno, a causa dell'assenza prolungata dal servizio dell'incaricato di posizione organizzativa.

4b. Altri trattamenti accessori per i titolari degli incarichi di EQ

Ai titolari di incarico di EQ in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori, ai sensi dell'art. 20 del CCNL :

- a) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.70-ter;
- b) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.09.2000;
- c) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art. 39, comma 3, del CCNL del 14.09.2000, introdotto dall'art.16, comma 1, del CCNL del 5.10.2001;
- d) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art. 40 del CCNL del 22.01.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;
- e) i seguenti compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedono a favore del personale, in coerenza con le medesime tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del D. Lgs. n. 50 del 2016;
 - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della L. n.114 del 2014;
 - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della L. n. 326 del 2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9.05.2006;
 - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della L. 145 del 30.12.2018;

5. PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE

Ai sensi dell'art. 14 del CCNL 2019-2021, al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio.

Il numero massimo di "differenziali stipendiali" attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nell'allegata Tabella A del CCNL.

A tal fine, si considerano i "differenziali stipendiali" conseguiti dall'entrata in vigore della presente disciplina fino al termine del rapporto di lavoro, anche con altro ente o amministrazione ove il dipendente sia transitato per mobilità.

L'attribuzione dei "differenziali stipendiali" si configura come progressione economica all'interno dell'area e non determina l'attribuzione di mansioni superiori.

L'attribuzione avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79, nel rispetto delle modalità e dei criteri specificati nell'apposito regolamento allegato al presente accordo (ALLEGATO 1).

6. CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI INDIVIDUALI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE E ORGANIZZATIVA.

Ai sensi dell'art. 80 "Fondo risorse decentrate: utilizzo" del CCNL funzioni locali 2019-2021, le risorse rese annualmente disponibili sono destinate a premi correlati alla performance individuale, rispetto gli obiettivi di settore.

Per quanto riguarda il sistema di valutazione della performance e la produttività si rimanda al modello di scheda di valutazione adottato in accordo con il Nucleo di Valutazione associato.

Maggiorazione del premio individuale

1. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 81, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi;
2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, del 20% del valore medio pro-capite dei premi attribuita al personale valutato positivamente;
3. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita;
4. La misura della maggiorazione è determinata ad una limitata quota di dipendenti non superiore al 1% arrotondata all'unità.
5. Requisito imprescindibile per l'attribuzione della maggiorazione è costituito dal raggiungimento della valutazione minima pari 80/100). In caso di parità si terrà conto dei seguenti criteri in ordine di priorità:
 - a. non aver mai conseguito la maggiorazione
 - b. della media delle valutazioni conseguite nei due anni antecedenti
 - c. anzianità di servizio presso l'Ente.

7. SISTEMA INDENNITARIO

1. Definizione dei valori economici, in riferimento agli Art 84 e 84 bis. Le indennità vengono definite annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate.

Indennità condizioni di lavoro

- L'ente riconosce una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi che possono rappresentare pericolo o danno per la salute.
- L'indennità correlata alle condizioni di lavoro comportanti lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi che possano rappresentare pericolo o danno per la salute sostituisce ed assorbe qualsiasi indennità erogate in precedenza per le medesime o analoghe fattispecie.
- L'indennità è riconosciuta negli importi indicati di seguito determinati nel rispetto dei criteri di cui all'art. 84 e 84 bis. del CCNL ed è riconosciuta per le sole giornate di effettivo svolgimento delle attività remunerate.
- L'erogazione dell'indennità di cui all'art.84 e all'art.84bis avviene annualmente (vedi ALLEGATO 2).

- Le indennità di cui al presente articolo hanno decorrenza dall'01.01.2023. al personale interessato verranno liquidati gli importi a partire dall' 01.01.2023.
- Il Responsabile dell'area competente è tenuto alla tempestiva segnalazione di variazione delle mansioni, rilevanti per la corresponsione dell'indennità in oggetto.
- La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità fatta salva diversa e più favorevole disposizione contenuta nel CCNL o nel presente CCDI.
- Le parti, considerato il contesto organizzativo e dimensionale dell'ente, gli specifici ambiti di attività e l'incidenza di tali criteri sull'organizzazione dei servizi, hanno definito di seguito modalità e ambiti di applicazione dell'indennità di cui agli artt.84 e 84 bis del CCNL:

Indennità per specifiche responsabilità

Ai sensi dell'art. **Art.84** del CCNL, 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, sono attribuite dal 01.01.2023, specifiche indennità.

Le indennità vengono assegnate ai dipendenti di categoria B e C, che con provvedimento formale risultano essere responsabili di unità organizzativa semplice identificabile nell'ufficio. Gestiscono un servizio, anche senza coordinamento di persone, ed istruiscono tutti gli atti procedurali (proposte di determine e delibere, formulazioni di pareri, nulla osta, ecc) del servizio stesso con elevato grado di autonomia. Risultano essere punto di riferimento, tecnico , amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi, svolgendo direttamente attività di comunicazione e informazione.

**** Dipendente di categoria B con funzione di coordinamento di persone (caposquadra operai).**

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità.

L'indennità assegnata ai dipendenti con responsabilità di procedimento amministrativo ufficio Servizi demografici e ufficio Tributi è comprensiva delle specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi (art. 84, comma 1 CCNL 2019-2021).

8. LAVORO A DISTANZA

La Regolamentazione del lavoro agile viene definita ai sensi del Titolo VI "Lavoro a distanza", Capo I "Lavoro Agile", art. 63 e ss. del CCNL, previo confronto relativo ai criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, ai criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile e al lavoro da remoto, nonché ai criteri di priorità per l'accesso agli stessi. Vedi regolamento allegato (*ALLEGATO 3 POLA 2023-2025*).

9. ORARIO DI LAVORO

L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali su 6 giorni lavorativi ed è disciplinato dall'art. 22 del CCNL 21.5.2018 e da normative specifiche di settore, in particolare il D.Lgs. 66/2003, nonché dalla regolamentazione interna all'Ente, che prevede specifiche tipologie meglio dettagliate con provvedimenti dei Responsabili dei settori – Amministrativo/Contabile e Tecnico/manutentivo ai quali si rimanda.

Flessibilità oraria

1. Nei termini dell'art. 36 del CCNL 2019/2021, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero.

2. Nell'intento di conseguire maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, il seguente orario di lavoro ordinario flessibile definisce la fascia massima entro cui devono essere erogate le prestazioni professionali definite dal CCNL: Mattino 7,30/8,30 – 12,30/13,30; Pomeriggio 14,00/15,00 – 17,00/18,00

3. Eventuali autorizzazioni in deroga o comunque ampliative del suddetto orario, che possono avere implicazioni e/o ricadute sui servizi erogati ai cittadini-utenti, dovranno essere preventivamente valutate dal Responsabile del Servizio di concerto con i competenti Organi dell'Amministrazione.

4. Il dipendente nell'arco della giornata lavorativa può avvalersi della flessibilità sia in entrata che in uscita e l'eventuale debito/credito orario deve essere recuperato/smaltito nell'ambito dello stesso mese di maturazione.

Straordinario

Lo straordinario, non può essere considerato un fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro, ma deve essere autorizzato dal Responsabile del Settore ed utilizzato in casi eccezionali per fronteggiare situazioni altrimenti non gestibili. Per tutto quello non specificato si rimanda al CCNL 2019/2021.

Pausa

Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale, purché non in turno, ha diritto a beneficiare di una pausa effettiva di almeno 10 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche, senza maturazione del buono pasto.

Il diritto al buono pasto matura solo con una pausa di almeno 30 minuti come previsto dal CCNL.

La pausa deve essere certificata dall'effettiva timbratura del cartellino.

10. COMPENSI DERIVANTI DA SPECIFICHE NORME DI LEGGE

Di seguito si dà elencazione non esaustiva delle principali fattispecie che concretamente ricorrono tra quelle riconducibili all'art. 80 comma 2 let g) del CCNL 16.11.2022, per le quali, mediante specifici accordi tra le parti o nell'accordo decentrato annuale di ripartizione delle risorse del fondo si prevede di definire regolamentazioni/disposizioni per l'erogazione:

- i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.70-ter;
- incentivi per le funzioni tecniche (D.lgs. 36/2023);
- incentivi per la gestione delle entrate (art. 1, comma 1091, L. 145/2018).

Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo riconosciuto sulla base delle norme di legge.

11. FORMAZIONE

L'Amministrazione provvede alla definizione dei Piani di formazione del personale ai sensi del Capo V "Formazione del personale", art. 54 "Principi generali e finalità della formazione" e seguenti del CCNL, previo confronto con le OOSS e Rsu relativamente alla definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori, ivi compresa la individuazione nel piano della formazione dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno.

I piani triennali di formazione confluiscono nell'apposita sezione del Piao.

12. FERIE E PERMESSI

Si fa riferimento a quanto indicato al Capo III e Capo IV nel CCNL in vigore.

13. MENSA

- L'Amministrazione eroga il buono pasto cartaceo del valore nominale di € 12,00 con quota a carico del dipendente di € 4,00 fruibile presso i ristoratori aderenti.

- Il Buono pasto spetta a tutti i dipendenti, sia a tempo determinato che a tempo indeterminato, alle seguenti condizioni:

- Il buono pasto è erogato qualora l'attività lavorativa venga prestata al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non superiore a 2 ore e non inferiore a 30 minuti.
- La prestazione lavorativa non dovrà essere complessivamente inferiore a 6 ore giornaliere ed il periodo di rientro dovrà essere pari o superiore alle due ore.
- La mancata effettuazione della timbratura non dà diritto al buono pasto

14. SALUTE E SICUREZZA

Negli incontri con le OO.SS. l'Ente darà informazione di tutte le iniziative formative programmate in rispetto della normativa vigente e verranno concordate tutte le ulteriori iniziative necessarie per rafforzare la prevenzione nei singoli settori dell'Amministrazione.

15. WELFARE INTEGRATIVO

Le risorse da destinare eventualmente al welfare integrativo, ai sensi dell'art. 82 del CCNL 16.11.2022, saranno definite dalle parti nell'accordo integrativo annuale di ripartizione delle risorse del Fondo.

16. CONGEDI E AGEVOLAZIONI PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA

Per le dipendenti vittime di violenza ed inserite nei percorsi di protezione certificati ai sensi dell'art. 24 del D. Lgs. n. 80/2015, si applica quanto previsto dall'art. 43 del CCNL 16.11.2022, dando atto che verrà agevolata il più possibile la concessione dell'aspettativa anche in deroga alle previsioni contrattuali.

17. DISPOSIZIONI FINALI

Per quanto non previsto dal presente Contratto Collettivo Decentrato, in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni contrattuali dei CCNL attualmente vigenti.

