



COMUNE DI CERIANA

PROVINCIA DI IMPERIA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N.50

OGGETTO:

AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DELL'ACCORDO TRA LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA E LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI - CONTRATTO INTEGRATIVO PERSONALE DEL COMPARTO TRIENNIO 2023-2025.

L'anno duemilaventitre addì dodici del mese di dicembre alle ore quindici e minuti quindici nella solita sala delle adunanze, regolarmente convocata, si è riunita, la Giunta Comunale, in modalità mista, nelle persone dei Signori:

Cognome e Nome	Presente
1. CAVIGLIA MAURIZIO - Sindaco	Sì
2. ROVERIO PAOLO - Vice Sindaco	No
3. BUSCAGLIA FRANCESCA - Assessore	Sì
4.	
5.	
Totale Presenti: 2	
Totale Assenti: 1	

Assiste all'adunanza il Vice Segretario Comunale dott.ssa Francesca Minetto il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

Collegata da remoto, c'è il l'assessore BUSCAGLIA Francesca.

Il riconoscimento facciale e vocale e quindi l'identificazione dell'assessore è avvenuto da parte del Sindaco e del Segretario, ciascuno per le rispettive competenze.

Il collegamento è avvenuto tramite "whatsapp" per videoconferenza e l'assessore dichiara espressamente di garantire la massima riservatezza possibile delle comunicazioni e che il collegamento assicura qualità per comprendere gli interventi del relatore e degli altri partecipanti alla seduta.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che l'art. 40 del D.Lgs. 165/2001 prevede che le Pubbliche Amministrazioni attivino autonomi livelli di contrattazione integrativa, nel rispetto dei vincoli di bilancio e sulle materie e nei limiti stabiliti dai CCNL, tra i soggetti che quest'ultimo prevede;

CONSIDERATO che in data 16.11.2022 è stato sottoscritto il CCNL relativo al personale del Comparto Funzioni Locali per il triennio 2019-2021;

VISTI l'articolo 7 del predetto CCNL, che disciplina i soggetti e le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa, e l'articolo 8 che disciplina i tempi e le procedure della contrattazione collettiva integrativa;

RICHIAMATA la deliberazione di Giunta Comunale n. 81 del 16.11.2022 con la quale è stata costituita la delegazione trattante di parte datoriale ai sensi degli artt. 7, comma 3, e 8, comma 2, del CCNL 21.05.2018, come segue:

- Segretario Comunale pro tempore o Vice Segretario - Presidente;

PRESO ATTO che l'articolo 8, comma 1, del CCNL, dispone che *“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”*;

RILEVATO che le delegazioni di Parte Pubblica e di Parte Sindacale in data 23.11.2023 hanno sottoscritto, nel rispetto del quadro economico, la preintesa al *“contratto collettivo decentrato integrativo del personale del comparto per il triennio 2023-2025”*;

VISTE la relazione tecnico-finanziaria e la relazione illustrativa, predisposte ai sensi dell'art. 40, comma 3, sexies del D.Lgs. 165/2001, in conformità alla Circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 25/2012, e trasmesse al Revisore dei Conti per il rilascio del parere di competenza rispettivamente in data 07/11/2023, ed in data 04/12/2023;

DATO ATTO che:

- con nota n. 45 del 08/11/2023 prot. Ente n. 4696 del 23/11/2023 il Revisore dei Conti, in seguito alla trasmissione della relazione tecnico-finanziaria, ha espresso il parere di cui all'art. 40 bis, comma 1, D.Lgs. 165/2001, dando atto della sostanziale correttezza del provvedimento posto in visione, ed esprimendo parere favorevole in merito alla richiesta di certificazione del procedimento di costituzione del Fondo per la contrattazione decentrata;

- con nota del 11/12/2023 n. 47 prot. n. 4954 del 12/12/2023, il Revisore dei Conti, in seguito alla trasmissione della relazione illustrativa, ha espresso il parere di cui all'art. 40 bis, comma 1, D.Lgs. 165/2001, certificando che:
 - l'ipotesi di contratto integrativo è stata predisposta in conformità delle vigenti disposizioni di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori;
 - è stato rispettato il precetto contenuto nell'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017 che pone l'anno 2016 come tetto massimo per le risorse destinabili al trattamento accessorio;
 - ha avuto riscontro positivo la verifica sulla sussistenza in bilancio delle risorse da erogare a seguito dell'accordo in oggetto;
 - il controllo di compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio e di legge (art. 40-bis, comma 1, D.lgs n. 165/2001) ha avuto quindi esito positivo

VISTA la preintesa sottoscritta in data 23.11.2023;

DATO ATTO che è stata curata la fase istruttoria del procedimento, ed è stato esercitato il controllo preventivo di regolarità tecnica e correttezza dell'azione amministrativa ai sensi dell'art. 147 bis, 1° comma, del D.Lgs. n. 267/2000 e successive modificazioni, da parte della dott.ssa Francesca Minetto -Vice Segretario Comunale;

DATO ATTO, inoltre, che il presente provvedimento viene dichiarato immediatamente eseguibile in ragione dell'urgenza di procedere alla conclusione della trattativa;

RILEVATA la propria competenza generale e residuale all'adozione del presente provvedimento in base al combinato disposto degli articoli 42 e 48, commi 2 e 3, del D.Lgs. 267/2000;

DATO ATTO che il presente provvedimento comporta riflessi diretti ed indiretti sulla situazione economica finanziaria dell'Ente e che trova copertura nel Fondo anno 2023 costituito con determinazione n. 05 del 07/11/2023;

VISTI lo Statuto Comunale e il Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;

D E L I B E R A

1. di autorizzare la Delegazione trattante di Parte Pubblica alla sottoscrizione dell'accordo per il personale del comparto avente ad oggetto "*contratto collettivo decentrato integrativo del personale del comparto per il triennio 2023-2025*" che si allega alla presente deliberazione (**Allegato A**) quale parte integrante e sostanziale;
2. di dare atto che il presente provvedimento comporta riflessi diretti ed indiretti sulla situazione economica finanziaria dell'Ente e che trova copertura nel Fondo anno 2023 costituito con determinazione n. 05 del 07/11/2023;

3. di dare atto che il testo contrattuale, corredato della relazione tecnico-finanziaria e illustrativa verrà trasmesso ai sensi dell'art. 40 bis, comma 5, D.Lgs 165/2001 all'A.R.A.N. e al CNEL entro cinque giorni dalla sottoscrizione e verrà pubblicato in modo permanente sul sito del Comune di Ceriana ai sensi dell'art. 40 bis, comma 4, D.Lgs. 165/2001;
4. di dare atto che il presente provvedimento viene dichiarato immediatamente eseguibile in ragione dell'urgenza di procedere alla conclusione della trattativa.

T.U. D.LGS 18.8.2000 N. 267 – PARERI ESPRESSI AI SENSI DEGLI ARTT. 49 E 147 BIS –

Si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità TECNICA nonché di regolarità e correttezza amministrativa - ai sensi degli artt. 49, 1° comma e 147 bis del D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000, così come modificati dal D.L. n. 174/2012.

*Il Responsabile del Personale
Dott.ssa Francesca Minetto*

-----0000-----

Si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità CONTABILE - previo controllo di regolarità e correttezza amministrativa - ai sensi degli artt. 49, 1° comma e 147 bis del D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000, così come modificati dal D.L. n. 174/2012.

*Il Responsabile del Servizio Finanziario
Rag. Claudia Onda*

Letto, confermato e sottoscritto
Il Sindaco
F.to : CAVIGLIA MAURIZIO

Il Vice Segretario Comunale
F.to : dott.ssa Francesca Minetto

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

N. *del Registro Pubblicazioni*

La presente deliberazione è in corso di pubblicazione all'Albo Pretorio del Comune per 15 giorni consecutivi con decorrenza dal 12/12/2023 al 27/12/2023 come prescritto dall'art.124, 1° comma, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

Ceriana , li 12/12/2023

Il Responsabile della Pubblicazione
F.to: dott.ssa Francesca Minetto

E' copia conforme all'originale, in carta semplice, per uso amministrativo.

Ceriana, li _____

Il Vice Segretario Comunale
dott.ssa Francesca Minetto

DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'

DIVENUTA ESECUTIVA IN DATA 12-dic-2023

- ☒ Perché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, 4° comma, D.Lgs 18 agosto 2000, n. 267)
- ☐ Per la scadenza dei 10 giorni della pubblicazione (art.134, 3° comma, D.Lgs. 18 agosto 2000, n.267)

Il Vice Segretario Comunale
dott.ssa Francesca Minetto

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DEL COMPARTO PER IL TRIENNIO 2023-2025

Tra il Comune di Ceriana, nella delegazione trattante di parte pubblica, composta, giusta incarico conferito allo scopo con deliberazione della Giunta Comunale n. 81 del 16 novembre 2022, da:

- Dott.ssa Francesca Minetto – Presidente

e

le organizzazioni sindacali così composte:

- RSU
- OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL: CGIL FP - CISL FP

Art. 1 - Oggetto e obiettivi

1. 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 negoziale, nel rispetto dei principi e dei vincoli ivi stabiliti.
2. Gli obiettivi da perseguire con l'applicazione del presente contratto sono in particolare:
 - il miglioramento della funzionalità dei servizi e dell'azione amministrativa nel suo complesso;
 - l'accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia della gestione delle risorse e del riconoscimento della professionalità dei dipendenti, nonché valorizzazione delle capacità professionali dei lavoratori.

Art. 2 - Ambito di applicazione

1. Il presente CCI, redatto ai sensi dell'art. 8 del CCNL del comparto Funzioni Locali sottoscritto il 16.11.2022, si applica a tutto il personale in servizio presso il Comune di Ceriana, con rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato, ivi compreso il personale comandato/distaccato presso l'Amministrazione Comunale o da questa utilizzato a tempo parziale, fatti salvi diversi accordi con le amministrazioni interessate.
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 precedenti contratti collettivi integrativi sottoscritti dall'Ente.

Art. 3 - Durata e revisione

1. Il presente CCI avrà validità sino al 31 dicembre 2025 e i suoi effetti decorrono dal 1° gennaio 2023, salvo diversa decorrenza espressamente indicata. Con cadenza annuale sono rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.
2. Il presente contratto conserva efficacia, anche dopo la data del 31.12.2025, fino alla stipula del nuovo contratto.

Art. 4 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. La quantificazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione. Sono oggetto di contrattazione integrativa, ai sensi dell'articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 16.11.2022, i criteri di ripartizione delle risorse disponibili del Fondo tra le diverse modalità di utilizzo.
2. La parte stabile del Fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'articolo 80, comma 1, del CCNL 16.11.2022, e quindi:
 - differenziali di progressioni economiche all'interno delle Aree;
 - indennità di comparto;
3. Le parti definiscono i criteri per ripartire, sulle restanti somme, annualmente disponibili, le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'articolo 80 del CCNL 16.11.2022, fermo restando che i nuovi differenziali stipendiali, comprensivi del rateo di 13ma, devono essere finanziati da risorse stabili.
4. Le risorse variabili di cui all'articolo 79, comma 2, lett. b), CCNL 16.11.2022, vengono previste nella misura massima del 1,2% (o percentuale minore) del monte salari dell'anno 1999, in quanto, come attestato nella determinazione di costituzione del fondo, nel bilancio dell'ente sussiste la relativa capacità di spesa. Le parti si impegnano reciprocamente a verificare, con cadenza annuale, l'eventualità dell'integrazione.
5. La proposta di ripartizione delle risorse decentrate disponibili tra le diverse modalità di utilizzo, espressa in termini percentuali o in valori assoluti, viene predisposta annualmente dall'Amministrazione e presentata alla Parte Sindacale in sede di delegazione trattante.
6. Confluiscono nel Fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

Art. 5 - Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate alla performance

1. Le parti concordano che una percentuale del Fondo delle risorse decentrate sia destinata ad incentivare la performance individuale ed organizzativa. Al finanziamento di tale istituto concorrono tutte le risorse non utilizzate nell'anno in corso per altre finalità.
2. I criteri e le modalità di erogazione dei premi correlati alla performance sulla base delle valutazioni ottenute dai dipendenti, con gli strumenti previsti nel sistema di valutazione, sono i seguenti:
 - le risorse sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - il compenso individuale massimo spettante è determinato in misura differenziata in base all'Area di appartenenza;
 - il premio individuale è erogato in base al grado di raggiungimento degli obiettivi, secondo il sistema per fasce previsto dal vigente sistema di valutazione.
3. In coerenza con il sistema di valutazione, le risorse complessivamente destinate al finanziamento dei trattamenti accessori correlati alla performance dell'anno sono ripartite come segue:
 - 90% alla performance individuale;
 - 10% alla performance organizzativa.

4. La valutazione del dipendente è resa in un'unica scheda di valutazione alla quale sono collegati i fattori valutativi che si riferiscono alla performance individuale e quelli che si riferiscono alla performance organizzativa.

5. Il compenso individuale massimo spettante per la performance individuale è determinato con le modalità di seguito indicate:

- in primo luogo occorre individuare il coefficiente di riparto proporzionale delle risorse disponibili per l'anno di riferimento:

- ✓ a tal fine si procede alla determinazione del valore economico complessivo di ciascuna Area (che chiameremo y_a per l'Area degli Operatori, e così successivamente y_b Area Operatori Esperti, y_c Area Istruttori, y_d Area Funzionari ed Elevata Qualificazione) che si ottiene dal prodotto del n. dipendenti in servizio al 1° gennaio, al quale si aggiungono le eventuali assunzioni in corso di anno, per il tabellare di ingresso di ciascuna Area:

$y_a = \text{n. dip. Area Operatori}$	* tabellare Area Operatori
$y_b = \text{n. dip. Area Operatori Esperti}$	* tabellare Area Operatori Esperti
$y_c = \text{n. dip. Area Istruttori}$	* tabellare Area Istruttori
$y_d = \text{n. dip. Area Funzionari ed EQ}$	* tabellare Area Funzionari ed EQ

- ✓ di seguito si calcola il coefficiente di riparto proporzionale delle risorse disponibili (che chiameremo z) che sarà determinato dal rapporto tra le risorse disponibili nell'anno e la somma dei valori y come sopra individuati ($y_a + y_b + y_c + y_d$)

$$z = \text{risorse disponibili} / (y_a + y_b + y_c + y_d)$$

- A questo punto si procede al riparto proporzionale (r_p) delle risorse disponibili tra le Aree moltiplicando il coefficiente z per i valori economici di Area come sopra calcolati (y_a, y_b, y_c, y_d), e cioè:

$$\begin{aligned} r_{pa} &= z * y_a \\ r_{pb} &= z * y_b \\ r_{pc} &= z * y_c \\ r_{pd} &= z * y_d \end{aligned}$$

In questo modo si ottiene la quota parte delle risorse disponibili spendibile per ciascuna Area. La somma ($r_{pa} + r_{pb} + r_{pc} + r_{pd}$) dovrà essere pari alle risorse disponibili per l'anno di riferimento.

- quindi si individua il compenso individuale massimo (c_{im}) spettante pari al rapporto tra la quota parte delle risorse disponibili spendibile per Area e il n. di dipendenti in servizio in quell'Area:

$$c_{im} = r_{pa} / \text{n. dipendenti in servizio nell'Area degli Operatori}$$

e così per tutte le restanti Aree.

6. Il punteggio totale individualmente conseguito a conclusione del processo di valutazione determina il parametro di attribuzione del premio correlato alla performance secondo il sistema per fasce previsto dal vigente sistema di valutazione.

7. Il compenso spettante a titolo di performance rimane proporzionato alla durata della prestazione lavorativa effettivamente resa.

Articolo 6 – Differenziazione del premio individuale

1. Ai sensi dell'articolo 81, commi 1, 2 e 4, del CCNL 16.11.2022, al 50% dei dipendenti che conseguono la valutazione più elevata è attribuita una maggiorazione del premio individuale nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente applicando la seguente formula:

$$P = \frac{FPI}{[\Sigma dip + 0,3 * (50\% \Sigma dip)]}$$

Dove:

- P è il premio medio su cui applicare la maggiorazione del 30%;
- FPI è il fondo per la performance individuale complessivo da ripartire;
- Σdip è il numero di dipendenti valutati positivamente secondo il sistema di misurazione e valutazione approvato dall'Ente.

2. La quota del fondo della performance individuale destinata a finanziare la maggiorazione di cui al comma 1 è conseguentemente calcolata secondo la seguente formula:

$$(30\%P) * (50\% \Sigma dip)$$

3. Il premio sarà distribuito al 50% dei dipendenti più meritevoli, con arrotondamento all'unità inferiore, ed in ogni caso ad almeno un dipendente, sulla scorta di una graduatoria redatta in base ai punteggi conseguiti nella valutazione della performance individuale.

4. La presente disciplina trova applicazione in presenza di un numero di dipendenti, non titolari di incarico di Elevata Qualificazione, pari o superiore a due.

Art. 7 - Criteri per l'erogazione della retribuzione di risultato dei titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione

1. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance definisce la metodologia di valutazione dei titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione, mentre ai sensi dell'articolo 7, comma 4, lett. v), sono oggetto di contrattazione integrativa i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato.

2. Al finanziamento della retribuzione di risultato deve essere destinata una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di EQ.
3. L'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, da un minimo dello 0% ad un massimo del 30% della relativa retribuzione di posizione, sulla base delle seguenti fasce di punteggio:
 - Punteggio inferiore a 65 punti: nessun compenso a titolo di retribuzione di risultato;
 - Punteggio da 65 a 69 punti: erogazione del 12% della retribuzione di posizione;
 - Punteggio da 70 a 74 punti: erogazione del 14% della retribuzione di posizione;
 - Punteggio da 75 a 79 punti: erogazione del 16% della retribuzione di posizione;
 - Punteggio da 80 a 84 punti: erogazione del 18 % della retribuzione di posizione;
 - Punteggio da 85 a 89 punti: erogazione del 20% della retribuzione di posizione;
 - Punteggio da 90 a 93 punti: erogazione del 22% della retribuzione di posizione;
 - Punteggio da 94 a 96 punti: erogazione del 25 della retribuzione di posizione;
 - Punteggio pari o superiore a 97 punti: erogazione del 30% della retribuzione di posizione.
4. Le risorse destinate a retribuzione di posizione degli incarichi di EQ e non integralmente spese concorrono ad aumentare le risorse destinate a retribuzione di risultato per l'anno in corso (es. conferimento dell'incarico in corso d'anno, conferimento incarico a personale in convenzione, etc.).
5. Nel caso di prestazioni lavorative effettuate solo per parte di anno (es. conferimento dell'incarico in corso d'anno, conferimento incarico a personale in convenzione, etc.) l'importo erogato a titolo di retribuzione di risultato è opportunamente proporzionato.
6. Eventuali risparmi conseguenti al verificarsi delle ipotesi previste dal comma 5, unitamente agli eventuali risparmi derivanti da valutazioni inferiori a 97/100, costituiscono economie di spesa non riutilizzabili.
7. Per gli incarichi ad interim, previsti dall'articolo 17, comma 5, del CCNL del Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022, nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di incarico di EQ, di un incarico ad interim relativo altro incarico di EQ, per la durata dello stesso, al lavoratore, nella retribuzione di risultato, spetta un ulteriore quota dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto dell'incarico ad interim, tenendo conto delle complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché degli esiti della valutazione della performance individuale.

Art. 8 - Progressioni economiche all'interno delle Aree

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree prevista dall'articolo 14 del CCNL 16.11.2022, si realizza mediante l'attribuzione di differenziali stipendiali di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area, nella Tabella A del CCNL 16.11.2022.
2. Le parti concordano le seguenti modalità per la definizione delle procedure selettive.

A) Requisiti di partecipazione

- ✓ Concorrono alla selezione i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che negli ultimi 2 anni non hanno

beneficiario di alcuna progressione economica; per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. I dipendenti neoassunti, nonché coloro i quali avessero conseguito una progressione tra le Aree ai sensi dell'articolo 13 o dell'articolo 15 del CCNL 16.11.2022, potranno concorrere esclusivamente una volta decorsi 2 anni dall'assunzione o dall'avvenuta progressione tra le Aree.

- ✓ Non essere 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.
- ✓ Sono esclusi dalla partecipazione alla selezione i dipendenti che, nel corso del biennio antecedente la decorrenza della progressione, anche solo con riferimento ad una annualità, hanno conseguito una valutazione finale della performance inferiore ad un punteggio minimo di 75 punti su 100.

B) Ponderazione dei criteri di valutazione

Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100, calcolato sulla base dei criteri valutativi, a ciascuno dei quali è riconosciuto un valore massimo, come di seguito indicati:

Valutazione performance triennio precedente	Esperienza professionale	Corsi di formazione	Totale massimo
50	40	10	100

I **criteri specifici di valutazione** utilizzati per predisporre la graduatoria finalizzata al riconoscimento della P.E.O. all'interno dell'Area di appartenenza sono i seguenti:

1. Valutazione della performance del triennio precedente

Si intende la media delle valutazioni individuali del triennio precedente la decorrenza della progressione 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, pari a 50 punti per il personale di tutte le Aree, verrà assegnato proporzionalmente alla media delle valutazioni come sopra definita.

In caso di mobilità verrà considerata la valutazione conseguita presso l'Ente di provenienza.

2. Esperienza professionale

Si intende l'anzianità maturata nel medesimo profilo od equivalente (ed in ogni caso nella stessa Area), 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.

Il punteggio massimo previsto è pari a 40, calcolato come segue: 4 punti per ogni anno di anzianità nel profilo professionale, maturata a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisito.

Trova inoltre applicazione quanto segue:

- ✓ il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;
- ✓ il personale trasferito da altro Ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro che continua con il nuovo Ente: pertanto nell'esperienza professionale si considera anche quella pregressa;
- ✓ in caso di assunzione a tempo indeterminato di un dipendente da parte del Comune di Ceriana, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso il medesimo Ente, con mansioni del medesimo profilo (o equivalente) e categoria di inquadramento, concorrono a determinare l'esperienza lavorativa richiesta.

3. Corsi di formazione

Viene riconosciuto un punteggio pari a 10 punti per la partecipazione a corsi e percorsi di formazione, debitamente attestati, svolti nel triennio antecedente la decorrenza della progressione. Non si valutano i corsi di formazione obbligatoria in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro.

L'attribuzione del punteggio avverrà come segue: 1 punto per ogni ora di formazione debitamente attestata e attinente al posto ricoperto. È considerato attinente tutto ciò che può essere considerato in correlazione con funzioni o attività riferibili al profilo professionale ricoperto e alle mansioni concretamente svolte, in quanto comportante un arricchimento della professionalità del dipendente in riferimento alle medesime mansioni ed attività. I corsi di formazione dell'area giuridica, economica, ed in materia di appalti pubblici, sono considerati attinenti a tutti i Servizi e le Aree.

I corsi di formazione/aggiornamento già valutati ai fini di una progressione orizzontale, con esito positivo per il candidato, non saranno più considerati nuovamente.

C) Triennio 2023-2025: dipendenti aventi diritto e formazione della graduatoria

Le parti concordano di destinare alle progressioni economiche all'interno delle Aree risorse sufficienti a garantire l'accesso alla progressione ad una percentuale massima di dipendenti pari a:

- ✓ 01.01.2023: 50% dei dipendenti aventi diritto;
- ✓ 01.01.2024: 50% dei dipendenti aventi diritto;
- ✓ 01.01.2025: 50% dei dipendenti aventi diritto.

Si considerano aventi diritto i dipendenti che rispettano tutti i requisiti di partecipazione di cui alla lettera **A) Requisiti di partecipazione.**

La procedura di attribuzione delle progressioni economiche tra le Aree avverrà nel rispetto delle seguenti regole:

- ✓ Conteggiato il numero di dipendenti aventi diritto corrispondente alle suddette percentuali, si procederà con la formazione di un'unica graduatoria per Ente, con contestuale assegnazione di un numero massimo di progressioni pari al 50% dei dipendenti aventi diritto, con arrotondamento all'unità inferiore, e comunque in numero non inferiore ad una posizione;
- ✓ Gli *ex aequo* collocati in graduatoria in posizioni tali da superare le percentuali del 50% sopra individuate, sono risolti secondo i seguenti criteri di priorità:
 - maggiore anzianità di servizio maturata presso il Comune di Ceriana;
 - maggiore anzianità anagrafica.
- ✓ La graduatoria, unica per tutto l'Ente, viene portata a conoscenza dei dipendenti tramite email istituzionale e/o consegna *brevi manu* con rilascio di apposita ricevuta. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio, mediante istanza protocollata, entro il termine di 10 giorni. Trascorso tale periodo, esaminate le istanze e verificati i relativi punteggi, si procede con l'approvazione della graduatoria.
- ✓ La progressione economica avrà decorrenza dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.
- ✓ L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'Area.
- ✓ Il dipendente che non presenterà alcuna domanda di partecipazione sarà inserito in graduatoria con l'attribuzione dei punteggi sulla base della documentazione presente nel fascicolo personale.
- ✓ Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello ottenuto come segue:

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

Nel caso in cui la somma destinata, in via presuntiva, per garantire le progressioni alle predette percentuali di dipendenti non risultasse sufficiente, l'importo sarà integrato attingendo dalla quota destinata alla performance. Parimenti, l'eventuale importo eccessivo stimato confluirà nella quota destinata alla performance.

Art. 9 - Indennità condizioni di lavoro

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori.
2. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale. Ai fini del riconoscimento dell'indennità si individuano le seguenti attività di rischio:
 - utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature

e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;

- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.

3. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale. Si considera, ad esempio, disagiata, la prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo: la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

4. Al personale adibito in via continuativa ad attività che comportino maneggio di valori di cassa, intendendosi per valori di cassa il denaro contante o altri titoli sostitutivi del contante quali, a titolo esemplificativo, marche da bollo, assegni, buoni pasto, buoni mensa, compete un'indennità nei valori di cui ai commi seguenti.

5. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:

- Espletamento di attività esposta a rischio: euro 2,50 al giorno;
- Espletamento di attività disagiata: euro 2,50 al giorno;
- Espletamento di maneggio valori: euro 2,00 al giorno;

6. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci (massimo 5,00 euro al giorno, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività).

7. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Segretario comunale e dei Funzionari titolari di P.O., i quali attestano annualmente lo svolgimento delle suddette attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori.

8. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.

Art. 10 – Indennità per specifiche responsabilità

1. Fermo restando quanto stabilito dall'articolo 84, comma 2, del CCNL 16.11.2022, per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione dell'Ente, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle Aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarichi di EQ, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore ad €

- 3.000,00 annui lordi, elevabili fino ad un massimo di € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse Decentrate.
2. L'indennità è riconosciuta in presenza di svolgimento di funzioni che, pur insite nella declaratoria dell'Area di appartenenza e, in quanto tali, integralmente esigibili, siano espressive dell'assunzione di responsabilità specifiche e rafforzate nel contesto produttivo dell'amministrazione. Le posizioni di lavoro indennizzabili devono, quindi, riguardare attività, obiettivi, compiti e ruoli di carattere particolare e/o di rilevante complessità, normalmente non reperibili nell'ordinaria e consueta attività generale della struttura funzionale.
 3. L'atto di conferimento dell'incarico di specifica responsabilità, da parte del Segretario Comunale o del competente Funzionario titolare di incarico di Elevata Qualificazione, deve essere scritto, adeguatamente motivato e con decorrenza non antecedente la data di conferimento. In tale atto dovranno essere specificate le funzioni, i compiti particolari e gli specifici obiettivi per i quali viene individuata la corrispondente responsabilità. In assenza di preventivo atto formale non è possibile attribuire, a consuntivo, l'indennità per alcuna assunzione di particolari responsabilità.
 4. Con effetto dal 01.01.2024, le fattispecie alle quali il Segretario Comunale o il competente Funzionario titolare di incarico di Elevata Qualificazione devono fare riferimento per il conferimento dell'indennità di cui al presente articolo, sono le seguenti:
 - a) Responsabilità di partecipazione, quale componente, a commissioni di concorso;
 - b) Responsabilità di partecipazione, quale componente, a commissioni di gara;
 - c) Responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di Stato Civile ed Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Messo Notificatore e Messo Comunale;
 - d) Responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - e) Responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
 - f) Responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di informazione e comunicazione istituzionale;
 - g) Responsabilità di procedimenti amministrativi ai sensi della L.241/1990 che comportano attività di studio, analisi, redazione di atti non standardizzati di particolare rilevanza ed effettiva responsabilità;
 - h) Responsabilità per l'esercizio delle funzioni di RUP ai sensi dell'articolo 15 D.Lgs. 33/2023;
 - i) Responsabilità di rendicontazione di significative risorse economiche (non inferiori a € 125.000,00);
 - j) Responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi di digitalizzazione ed innovazione tecnologica della P.A. di cui al Codice dell'Amministrazione Digitale (protocollo informatico, realizzazione e sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi);
 - k) Responsabilità di funzioni specialistiche ad elevato rischio professionale (responsabile della sicurezza (preposto), responsabile della privacy, amministratore di sistema.
 5. Con effetto dal 01.01.2024, i criteri per l'attribuzione del valore dell'indennità, fino ad un valore massimo di 4.000,00 euro annui lordi, sono i seguenti:

- ✓ Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 1 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate: 300,00 euro;
 - ✓ Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 2 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate: 600,00 euro;
 - ✓ Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 3 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate: 1.000,00 euro;
 - ✓ Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 4 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate: 1.500,00 euro;
 - ✓ Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 5 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate: 2.000,00 euro;
 - ✓ Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 6 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate: 3.000,00 euro;
 - ✓ Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 7 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate: 4.000,00 euro (solo per il personale dell'Area Funzionari EQ).
6. Gli importi dell'indennità sopra indicati sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno; in caso di assunzione/cessazione in corso d'anno, o di personale in part time, gli importi sono ridotti in proporzione alle ore lavorative contrattuali. L'indennità non è correlata in modo automatico con le assenze: il Segretario Comunale ed il competente Funzionario titolare di incarico di Elevata Qualificazione, tuttavia valutano, a consuntivo, la spettanza, intera o parziale, in ragione annua, in considerazione del fatto che assenze di rilevante entità non consentono l'effettivo esercizio della responsabilità affidata con la necessaria assiduità.
7. La liquidazione dell'indennità, dopo la necessaria verifica e certificazione, a consuntivo, circa l'effettiva assunzione della responsabilità e del grado di esercizio delle funzioni e dei compiti affidati, è disposta non oltre il mese di febbraio dell'anno successivo.

Art. 11 - Salute e sicurezza sul lavoro

1. In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettera m), del CCNL del Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

- l'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali;
- in accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali;
- l'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza;

- nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma;
- l'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi;
- la valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D.Lgs. 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

Art. 12 - Innovazioni tecnologiche

1. In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL del Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi:

a. le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo;

b. gli interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale saranno realizzati mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione che, attraverso l'utilizzo degli strumenti tecnologici in uso presso i vari uffici e servizi, potranno essere svolti con modalità on-line.

Art. 13 – Ripartizione Fondo anno 2023

1. Il Fondo del trattamento accessorio è ripartito per l'anno 2022 come illustrato nella seguente tabella:

Parte stabile	€ 12.903,76
Parte variabile	€ 14.839,88
TOTALE FONDO - FINALE	€ 27.743,64
VOCE	DESTINAZIONI 2023
Indennità di comparto	2.417,04
Progressioni orizzontali e differenziali storici	8.850,92

Nuove progressioni all'interno delle Aree	1.500,00
Progressione orizzontale 2022 - Arretrati	1.000,00
Indennità Condizioni Lavoro	1.320,00
Performance organizzativa	200,00
Performance individuale	1.800,00
Recupero Evasione IMU-TARI	4.500,00
Funzioni tecniche	5.500,00
Economie da riportare nel Fondo successivo	€ 655,68
TOTALE FONDO	€ 27.743,64

Ceriana, 23 novembre 2023

Parte Pubblica

Presidente

OO.SS. Territoriali

CISL FP

CGIL FP

RSU

Area oscurata in ottemperanza alle Linee guida in materia di trattamento di dati personali, contenuti anche in atti e documenti amministrativi, effettuato per finalità di pubblicità e trasparenza sul web