Comune di Pralormo
Città Metropolitana di Torino

VERBALE DI PREINTESA DEL
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO PER IL TRIENNIO 2023-2025 E
PER LA DESTINAZIONE
DELLE RISORSE DECENTRATE DELL'ANNO
2023

COMUNE DI PRALORMO

Città Metropolitana di Torino

Verbale di preintesa

L'anno 2023, addì 5 del mese di dicembre, alle ore12,20 presso la sede del Comune di Pralormo, tra:

la delegazione trattante di parte pubblica, nella persona del:
- Segretario Comunale - Dott.ssa Stefania TRUSCIA

e la parte sindacale composta da:
- Funzione Pubblica CGIL - Rappresentante Territoriale GRAZIA PINTORI
- CISL FP - Rappresentante Territoriale ROBERTO MASCOLO

Premesso che:
- con deliberazione della Giunta Comunale n. 71 del 27/11/2023, dichiarata immediatamente eseguibile, l'Amministrazione ha approvato l'atto di indirizzo per la delegazione trattante.
- con determinazione del Segretario Comunale n. 144 del 27/11/2023 è stato costituito il fondo delle risorse decentrate dell'anno 2023;
- in odierna si sono riunite le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale per lo svolgimento della trattativa relativa alla sottoscrizione del CCDI parte normativa 2023/2025 ed alla destinazione del fondo delle risorse decentrate dell'anno 2023, ai sensi dell'art. 40 del D. Lgs. 165/2001 e del vigente CCNL del Comparto Funzioni Locali;

TUTTO CIO' PREMESSO
CON IL PRESENTE ATTO
LE PARTI STESSE

Sottoscrivono la presente preintesa, allegata quale parte integrante e sostanziale del presente atto, relativa al contratto collettivo decentrato integrativo normativo per il triennio 2023 – 2025 ed economico per l'anno 2023 (allegato B).

Letto, approvato e sottoscritto come in appresso

Per la parte pubblica

Il Rappresentante monocratico

- Segretario Comunale - Dott.ssa Stefania TRUSCIA

Per la parte sindacale

I Rappresentanti Territoriali:
- Funzione Pubblica CGIL - Rappresentante Territoriale GRAZIA PINTORI
- CISL FP - Rappresentante Territoriale ROBERTO MASCOLO

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1
Oggetto e obiettivi

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

Art. 2
Ambito di applicazione

1. Il presente CCDI si applica a tutto il personale non dirigente del comparto Funzioni Locali in servizio presso il Comune di Pralormo, con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi incluso il personale comandato o distaccato.

Art. 3
Durata - Revisione

1. Il presente CCDI ha durata per il triennio 2023-2025. Esso sostituisce e disapplica ogni precedente accordo integrativo sottoscritto anteriormente alla data di entrata in vigore del medesimo e, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno, qualora non ne sia data disdetta da una delle parti - con lettera raccomandata o a mezzo posta elettronica certificata - almeno sei mesi prima della scadenza.
2. In caso di disdetta, le disposizioni del presente CCDI rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo Contratto Collettivo Integrativo.
3. Le parti si impegnano a riaprire le trattative sui contenuti del presente accordo negoziale, durante il periodo di efficacia del medesimo, qualora dovesse essere stipulato un nuovo CCNL recante una diversa disciplina su uno o più istituti demandati alla contrattazione collettiva integrativa. In tal caso, le parti si impegnano a incontrarsi entro un mese dalla sottoscrizione del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.
4. Per quanto specificamente attiene alla destinazione e ai criteri di ripartizione delle risorse decentrate, il CCDI ha durata annuale.

Art. 4
Tempi, modalità e procedure di verifica sull'attuazione del CCDI

1. Il contratto collettivo integrativo si riferisce a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello ai sensi dell'art. 40 del D.Lgs. n.165/2001 e dell'articolo 7 del CCNL 2019-2021.
2. Le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL, del D.Lgs. n.165/2001 e del presente CCDI, sono determinate, se non diversamente disposto, in sede di contrattazione collettiva integrativa con cadenza annuale.
3. 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 revisione economico finanziaria ai sensi dell'articolo 40-bis, comma 1 del D.Lgs. n. 165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata entro 3 giorni dalla sottoscrizione a tale organo, corredata da una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza

il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto.

4. L'Ente è tenuto a trasmettere all'ARAN e al CNEL, per via telematica, entro cinque giorni dalla stipula definitiva, il testo contrattuale con l'allegata relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio. I predetti testi contrattuali sono altresì pubblicati sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione amministrazione trasparente.

Art. 5
Interpretazione autentica clausole controverse

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le Parti si incontrano entro 10 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale e la parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta attraverso PEC che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle Parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCDI
4. In caso di mancato accordo e su temi contrattuali che possono assumere una rilevanza generale, anche al fine di prevenire il rischio di contenziosi generalizzati, la controversia può essere rinviata all'Osservatorio paritetico istituito presso l'ARAN, di cui all'art. 3 comma 6 del CCNL 2019-2021, per acquisirne un parere.

TITOLO II – POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORE UMANE

CAPO I – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

Art. 6
Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al seguente articolo 2, secondo i seguenti criteri generali:
   - corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
   - riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
   - necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
   - rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:
   a) premi correlati alla performance organizzativa;
   b) premi correlati alla performance individuale;

c) indennità di condizioni di lavoro;
d) compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;
e) indennità di servizio esterno di vigilanza;
f) compensi per specifiche responsabilità;
g) incentivi e compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valer sulle risorse;
h) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.

3. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incremento le risorse destinate alla performance individuale.
4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

CAPO II – Progressione economica all'intero della stessa area

Art. 7
Criteri generali

1. In relazione a quanto previsto dall'articolo 7, comma 4, lettera c), del CCNL 16 novembre 2022, le parti definiscono come appresso i criteri per l'attribuzione al personale dipendente dei differenziali stipendiali di cui alla Tabella A dello stesso CCNL 2019-2021 (c.d. "progressioni economiche").
2. I differenziali stipendiali, vengono riconosciuti, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure stabilite nell'allegato "A" al presente CCDI che forma parte integrante e sostanziale del medesimo.
3. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi possono confluire nelle risorse destinate ad altri istituti contrattuali, secondo modalità concordate tra le parti.
4. Il personale interessato è quello in servizio nell'ente alla data del 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il contratto integrativo.
5. Nell'allegato "A" sono indicati i criteri per la partecipazione alle procedure di selezione.
6. L'eventuale budget da destinare annualmente alla effettuazione di nuove progressioni economiche orizzontali, viene definito in sede di contrattazione integrativa con prelevamento dalle risorse stabili di cui all'art. 79, del CCNL 16/11/2022.
7. Le parti concordano sull'importanza di perseguire, ai fini di una equa distribuzione tra tutto il personale, pur appartenente a settori diversi, delle risorse annualmente disponibili per l'effettuazione di progressioni economiche orizzontali, la massima omogeneità possibile nelle valutazioni attribuite, a monte, in sede di applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale da parte dei responsabili di servizi titolari di posizione organizzativa preposti. In tal senso, il Segretario Comunale si fa garante del coordinamento dei valutatori.

Per l'anno 2023 non trova applicazione la disciplina del presente istituto contrattuale, che potrà eventualmente applicarsi qualora il contratto annuale di destinazione delle risorse ne preveda l'applicazione.

CAPO III – Compensi per particolari attività o responsabilità

Art. 8
Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità", che sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese.
2. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
3. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale.

Art. 9
Indennità condizioni di lavoro (art. 84 CCNL)

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi e attività disagiate, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:
   - Espletamento di attività esposta a rischio: **€. 1,20** al giorno;
   - Espletamento di attività disagiata: **€. 1,00** al giorno.
2. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività. In ogni caso non si può superare il valore massimo stabilito dal CCNL.
3. Al fine di individuare le indennità di cui sopra si applicano i fattori rilevanti di seguito indicati:

ATTIVITÀ A RISCHIO:

–Attività che comportano una esposizione diretta a sostanze chimiche e biologiche, catrame, bitume, oli e loro derivati;
–Attività svolte prevalentemente in particolari e pesanti e insalubri condizioni ambientali;
–Interventi manutentivi e di riparazione della cartellonistica stradale e di vario genere;
–Operazioni di esumazioni, esumazione e tumulazione;
–Attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.

Per l'anno 2023 non trova applicazione la disciplina del presente istituto contrattuale, che potrà eventualmente applicarsi qualora il contratto annuale di destinazione delle risorse ne preveda l'applicazione.

ATTIVITÀ DISAGIATE:

Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.
Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio: 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.
L'indennità viene erogata mensilmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.

Per l'anno 2023 non trova applicazione la disciplina del presente istituto contrattuale, che potrà eventualmente applicarsi qualora il contratto annuale di destinazione delle risorse ne preveda l'applicazione.

Art. 10
Indennità per specifiche responsabilità

1. L'istituto delle specifiche responsabilità disciplinato dall'articolo 84 comma 1, del CCNL si colloca in un'ottica di significativo riconoscimento delle responsabilità assunte e concretamente esercitate dal personale inquadrato nelle aree Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risultino titolari di incarichi di EQ per lo svolgimento di attività, compiti e ruoli di carattere particolare e/o di rilevante complessità.
2. La fattispecie cui è connesso il riconoscimento economico accessorio deve presentare necessariamente una o più condizioni di rilevante responsabilità.
3. Le specifiche responsabilità devono essere assegnate con atto di organizzazione del Responsabile del servizio interessato.
4. L'ammontare concreto verrà debitamente quantificato, in sede di definizione annuale dell'utilizzo del fondo risorse decentrate. Detto importo potrà pertanto variare di anno in anno, sulla base delle generali disponibilità del fondo, conseguentemente le indennità attribuite anche se per le medesime responsabilità, subiranno variazioni in aumento o in diminuzione.

L'indennità per particolari responsabilità prevista all'art. 84, comma 1 CCNL 16.11.2022 può essere attribuita per l'espletamento dei seguenti compiti:

- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
- specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
- specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
- specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
- specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto;
- specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016;
- 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;
- responsabilità di istruttoria di procedimenti particolarmente complessi.

Modalità di graduazione dell'indennità relativa a specifiche responsabilità:

Ciascun E.Q. tenuto conto dei criteri generali sopra elencati può provvedere con atto formale all'individuazione del personale destinatario della indennità per specifiche responsabilità, tenendo conto delle risorse disponibili, e all'assegnazione dei punteggi per la graduazione delle indennità. Gli incaricati di E.Q. ciascuno per la propria competenza provvederanno alla formale nomina delle specifiche responsabilità ai dipendenti in possesso delle necessarie competenze.

L'incarico di specifica responsabilità è conferito a tempo determinato annualmente; l'incarico decade automaticamente anche in caso di mobilità interna.

La graduazione dell'indennità avviene sulla base dei seguenti criteri:

a) Procedimenti complessi gestiti
   Responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire provvedimenti complessi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti aventi anche rilevanza esterna con esclusione delle firme dell'atto finale e che denotano la necessità di relazioni e rapporti interorganici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali ecc..). La complessità rileva tenendo conto di molteplici elementi, quali la farraginosità e la continua evoluzione del quadro normativo, la mancanza di univoci orientamenti giurisprudenziali e della prassi in materia, la stratificazione delle fonti normative;
b) Complessità tecnica/amministrativa
   Responsabilità collegate ad attività che richiedono competenze specialistiche di rilievo intese come necessità di specifiche competenze tecniche e/o amministrative, di frequente aggiornamento, di formazione professionale specifica, necessità di conoscenza e capacità di utilizzo di apparecchiature e/o programmi informatici molto avanzati e/o particolarmente complessi;
c) Correlazione delle attività proprie con quelle degli altri uffici;
d) Gradi di esposizione economica o giuridica, verso l'esterno o verso l'amministrazione
   Assunzione di responsabilità extracontrattuali, civili, penali e amministrativo-contabili
e) Livello di autonomia per lo svolgimento di competenze attribuite o di attività di studio particolarmente rilevanti

La graduazione avviene attraverso l'attribuzione, a ciascuna indennità, di punteggi parametrici riferiti ad ogni singolo elemento di valutazione, nell'ambito del punteggio massimo attribuibile pari a 10.
La determinazione dell'importo economico spettante all'indennità valutata si ottiene con l'applicazione del punteggio totale raggiunto, come sopra calcolato, alle fasce di valore di seguito riportate:

40-50 punti	**550,00 €**
30-39 punti	**500,00 €**
20-29 punti	**400,00 €**
10-19 punti	**250,00 €**

Non si procederà all'assegnazione di alcuna indennità in caso di punteggio fino a 10 punti.
L'erogazione dell'indennità avviene annualmente e alla liquidazione del compenso provvederà il segretario comunale, dietro proposta dell'EQ di riferimento. Il Segretario Comunale procederà alla riduzione proporzionale delle indennità nel caso di eventuale superamento del budget.
La disciplina di cui al presente articolo si applica solamente al personale a tempo indeterminato.
L'indennità è proporzionata al periodo di servizio prestato nell'anno. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale si applica la riduzione in proporzione alla % dell'orario di lavoro.
Gli eventuali risparmi confluiranno nella performance individuale.

Per l'anno 2023 non trova applicazione la disciplina del presente istituto contrattuale, che potrà eventualmente applicarsi qualora il contratto annuale di destinazione delle risorse ne preveda l'applicazione.

CAPO IV – Produttività miglioramento dei servizi

Art. 11
Criteri generali

1. I premi correlati alla performance remunerano la "Performance organizzativa" e la "Performance individuale".

Art. 12
Performance

1. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance concorrono tutti i dipendenti dell'ente secondo gli esiti di valutazione.
2. Non concorre alla ripartizione della suddetta quota il personale con periodo lavorativo inferiore a 90 giorni di calendario, nel corso dell'anno oggetto di valutazione.
3. La quota individuale di premio collegata alla performance individuale è direttamente proporzionale alle risultanze della valutazione ottenuta.

Art. 13
Differenziazione 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, che si aggiunge alla quota del detto premio. In caso di parità di punteggio si tiene conto della posizione economica in godimento dando la preferenza alla più bassa e in caso di ulteriore parità dell'anzianità di servizio.
2. La misura di detta maggiorazione è pari al 20% del valore medio pro-capite dei premi individuali attribuiti al personale valutato positivamente come definito nel sistema di valutazione.

CAPO V – Sezione polizia locale

Il presente Capo si applica esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo.

Art. 14
Indennità di servizio esterno

1. L'indennità di cui all'articolo 100 del CCNL, viene erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
2. La misura dell'indennità viene stabilità in € 1,00 al giorno, intendendosi che il servizio esterno, nell'arco della giornata, sia superiore alla metà dell'orario di lavoro.
3. Il Responsabile del Servizio Vigilanza dovrà attestare, con cadenza mensile, l'effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte dell'addetto.

Per l'anno 2023 non trova applicazione la disciplina del presente istituto contrattuale, che potrà eventualmente applicarsi qualora il contratto annuale di destinazione delle risorse ne preveda l'applicazione.

CAPO VI – Altri compensi

Art. 15
Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. Rientrano nella presente fattispecie i seguenti istituti finalizzati - sulla base di specifiche disposizioni di legge - all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale interessato:
   a) compensi derivanti da accordi di collaborazione ex art. 43 della Legge n. 449/1997, nel limite del 50% delle somme introitate, da distribuire tra i soggetti che hanno concorso all'attività oggetto di sponsorizzazione o della convenzione di collaborazione;
   b) incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023. Le parti, in proposito, si danno vicendevolmente atto che le relative risorse saranno ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito in apposito Regolamento dell'Ente;
   c) compensi derivanti dalle sentenze favorevoli con liquidazione delle spese in favore dell'Ente, per le attività svolte dai dipendenti abilitati dinanzi alle Commissioni tributarie ai sensi dell'art. 12 del decreto-legge n. 437/1996, e s.m.i.;
   d) compensi per progetti finalizzati per condono edilizio *ex* art. 32, comma 40, del decreto-legge n. 269/2003, per attività svolte al di fuori dell'orario di lavoro ordinario;
   e) incentivi per le attività di accertamento IMU e TARI, ai sensi dell'art. 1, comma 1091, della Legge n. 145/2018: le parti prendono atto che le relative risorse vengono ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito dal relativo Regolamento ;
   f) compensi per le prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro. Per tali finalità sono riconosciuti compensi che confluiscono nel Fondo risorse decentrate, i cui oneri trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge.

TITOLO III – DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 16
Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative

1. L'ammontare del compenso destinato alla retribuzione di ciascun incaricato di posizione organizzativa è direttamente proporzionale alle risultanze della valutazione ottenuta secondo la metodologia adottata dall'ente.

TITOLO IV – ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 17
Flessibilità dell'orario di lavoro

1. In applicazione all'art. 36, del CCNL, le parti concordano i seguenti 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:
   - Compatibilmente con gli orari di apertura al pubblico, la flessibilità prevede, rispetto all'orario ordinario, l'entrata/uscita posticipata di 30 minuti.

- Per il personale addetto agli sportelli la flessibilità non può eccedere l'orario di apertura al pubblico.

2. Eventuali richieste di forme particolari di flessibilità oraria per esigenze personali legate alla sfera personale e familiare saranno autorizzate, compatibilmente con le esigenze di servizio, dal Responsabile del servizio competente.

TITOLO V – DISCIPLINE PARTICOLARI E FINALI

Art. 18
Personale comandato o distaccato

1. Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi, alle indennità e progressioni economiche, alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

Art. 19
Salario accessorio del personale a tempo parziale

1. Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre generalmente agli incentivi, alle indennità ed ai compensi in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni eventualmente descritte in norme specifiche nel presente contratto decentrato integrativo.

Art. 20
Salario accessorio del personale a tempo determinato

1. Il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente contratto decentrato integrativo, con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali.
2. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore con contratto a tempo determinato abbia svolto almeno 180 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.

Art. 21
Clausola finale

1. Il presente accordo resta valido per l'erogazione dei benefici a valere sulle risorse 2023, 2024 e 2025, qualora non modificato dalle parti entro il 30 giugno dei rispettivi anni e resta valido fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.
2. Le parti si riservono di rivedere gli istituti a seguito dell'applicazione degli stessi nell'anno 2023.

ALLEGATO "A"

CRITERI PER L'EFFETTUAZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE (art. 14 del CCNL 16/11/2022)

1. **Quadro normativo di riferimento**:
l'istituto della progressione economica all'interno delle aree si applica al personale a tempo indeterminato, in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 e dell'art. 14 del CCNL del Comparto Funzioni Locali 16/11/2022.

2. **Requisiti richiesti per accedere alla selezione**:
per concorrere all'accesso delle progressioni economica all'interno delle aree il dipendente dovrà possedere, alla data del 1° gennaio dell'anno di assegnazione delle progressioni, i seguenti requisiti:

- essere dipendente del Comune di Pralormo, a tempo indeterminato, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente agli anni oggetto di valutazione, ed essere in servizio presso l'Ente alla data di decorrenza della progressione economica orizzontale;
- non aver ricevuto, nel biennio precedente, sanzioni disciplinari superiori al rimprovero verbale (seppure esso sia comminato per iscritto);

3. **Criteri per la definizione delle graduatorie**:
ai fini dell'attribuzione delle progressioni economica all'interno delle aree si terrà conto dei seguenti tre criteri:
a) media delle valutazioni media individuale, con riferimento alla media del triennio oggetto di valutazione con un peso del 50%.
b) esperienza professionale con un peso del 40 % da valutare attraverso l'anzianità di appartenenza 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 in ragione di due punti per anno con un massimo di 20 anni;
c) capacità culturali e professionali criteri correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi con un peso pari al 10 %
Si valutano i corsi di formazione effettuati negli ultimi 3 anni, per un massimo di n. 4 corsi, da considerare anche i corsi obbligatori su anticorruzione-trasparenza-sicurezza, secondo il seguente schema: corsi 4 p. 1 corsi 3 p. 0,75 corsi 2 p. 0,50 corso 1 p. 0,25.

Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di sei anni e attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio ottenuto ai sensi del precedente comma 3.

4. **Elaborazione delle graduatorie**:
una volta proceduto alla somma dei punti ottenuti in base ai criteri di cui alle lettere a), b) e c), verranno stilate due separate graduatorie, una per ciascuna delle categorie giuridiche presenti (Istruttori; Funzionari e della Elevata Qualificazione). Accederanno alla progressione economica i dipendenti meglio classificati nella graduatoria della propria categoria, entro il limite del budget economico assegnato alla categoria stessa.

5. **Casi di pari merito**:
qualora si verifichino casi di pari merito, la progressione economica verrà assegnata:

- al dipendente che da più anni non beneficia di progressione orizzontale.

In caso di ulteriore pari merito:

- al dipendente che ha ottenuto la valutazione individuale più alta nell'anno precedente.

In caso di ulteriore pari merito:

- al dipendente con la maggiore anzianità diservizio assoluta.

6. **Blocco individuale delle progressioni:**

i dipendenti che hanno beneficiato della progressione non potranno concorrere ad ulteriori progressioni per il successivo triennio.

7. **Individuazione del budget:**

la delegazione di parte pubblica e sindacale individuano il budget complessivo da assegnare al fondo delle progressioni economiche e predispongono un piano di sviluppo economico con cui si ripartisce e si attribuisce il predetto budget tra le due categorie giuridiche in proporzione al monte salari di ciascuna categoria giuridica.

8. **Resti:**

qualora, effettuate tutte le progressioni economiche attribuibili utilizzando il budget annuo assegnato, si dovessero verificare degli avanzi, si stabilisce che gli stessi confluiscono nell'importo disponibile per la remunerazione della performance.

ALLEGATO B

DESTINAZIONE RISORSE DECENTRATE
ANNO 2023

Dato atto di quanto segue:
- la quantificazione delle risorse decentrate dell'anno 2023 non supera l'ammontare stabilito per l'anno 2016;
- la quantificazione delle risorse di cui al punto 1) deve rispetta il limite della spesa del personale derivante dall'applicazione dell'art. 1 comma 557 della legge 27/12/2006 n. 296;
- la destinazione della parte di fondo al riconoscimento di premi per la performance dovrà riguardare ogni somma che non sia già destinata a retribuire le progressioni orizzontali consolidate e l'indennità di comparto;

Destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2023

Le risorse decentrate relative all'anno 2023 sono utilizzate per le segueneti finalità:
- **Risorse per la Progressione Economica Orizzontale all'interno della Categoria:** nella misura già definita dai precedenti contratti decentrati. Gli importi sono da verificare a consuntivo per il 2023.
- **Risorse per il pagamento dell'indennità di comparto:** secondo gli importi definiti dall'art. 33 del CCNL 22.01.2004, per la quota derivante dalle risorse decentrate stabili come determinata nell'allegato dettaglio. Gli importi sono da verificare a consuntivo per il 2023.
- **Risorse destinate a premiare la performance:** L'ammontare del fondo, risultante dalla differenza tra l'importo complessivo del fondo e gli importi destinati alle voci sopra specificate ai punti precedenti, viene utilizzato per premiare il raggiungimento di obiettivi di performance.

Fondo per il compenso del lavoro straordinario
Il fondo destinato alla remunerazione del lavoro straordinario è stato calcolato ai sensi dell'art. 14 del CCNL 01.04.1999. La quota destinata alla remunerazione del lavoro straordinario (esclusivamente per il personale non incaricato di posizioni organizzative) ammonta a **€ 854,47**.

Costituzione e destinazione risorse contrattazione decentrata Integrativa
Parte economica ANNO 2023

Sintesi COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023

TOTALE RISORSE STABILI	**€ 14.504,36**
TOTALE RISORSE VARIABILI *Non soggette al limite di cui all'art 23, comma 2, dlgs75/2017*	**€ 893,51**
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023	**€ 15.397,87**

DESTINAZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023

Progressioni Orizzontali	**€ 7.774,52**
Indennità di comparto	**€ 2.685,24**
Premi per il raggiungimento degli obiettivi di performance	**€ 4.938,11**
TOTALE	**€ 15.397,87**

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti concordano che la valenza dell'istituto ex PEO, attuali differenziali stipendiali, a valere dall'annualità 2024.

Per tale finalità decidono di sottoscrivere entro il mese di Aprile 2024.

5/12/2023