

COMUNE DI TEMU'

Provincia di Brescia

CONTRATTO COLLETTIVO

DECENTRATO INTEGRATIVO

2023- 2025



La Delegazione di parte pubblica, composta da

Presidente Segretario Comunale dott. Fabio Gregorini

Responsabile del Servizio Finanziario dott. Renato Armanaschi

la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

FP CGIL Vallecamonica-Sebino Giorgio Cotti Cometti

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria Katiuscia Massi

Vista l'ipotesi di contratto decentrato integrativo 2023-2025 –annualità 2023;

Visto il parere del revisore dei conti;

Vista l'autorizzazione della Giunta comunale alla sottoscrizione definitiva avvenuta con deliberazione n. 2 del 30/12/2023;

Le parti sottoscrivono definitivamente il seguente Contratto collettivo decentrato integrativo 2023-2025 – aggiornamento per l'anno 2023;

hanno concordato e sottoscritto l'allegato C.C.D.I.

del personale dipendente del Comune di Temù



Art. 1 – Ambito di applicazione, oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Temù nonché al personale assunto dall'Unione dei Comuni dell'alta Valle Camonica e dalla stessa distaccato in attuazione delle convenzioni\accordi sulla Gestione associata delle funzioni fondamentali. Esso disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi purché con contratto superiore ai tre mesi.
2. Il presente contratto si applica altresì ai lavoratori somministrati¹ o assegnati ad uffici speciali, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, che hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato o del progetto cui l'ufficio speciale è finalizzato.
3. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dalla data della sottoscrizione fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti.
4. La sua durata è triennale, gli effetti decorreranno dal giorno successivo alla data di stipulazione, e sino al 31.12.2025 salvo:
 - a) modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
 - b) la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
 - c) la ripartizione annuale delle risorse del salario accessorio tra le diverse modalità di utilizzo previste dal CCNL di cui all'**allegata tabella** al presente CCDI.
5. Le concrete modalità operative per la gestione dei diversi livelli di relazione potranno essere definite in apposito protocollo di intesa da stipulare eventualmente con la parte sindacale.
6. Tutti gli istituti a carattere economico dovranno essere erogati entro il mese di luglio dell'anno successivo tranne che per gli istituti per i quali si prevede l'erogazione mensile o con modalità diverse sempre previste dal presente CCDI.
7. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale, nel rispetto dell'art 8, c 4 del CCNL 16.11.2022.

Art. 2

Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 15 giorni lavorativi dalla richiesta di cui al successivo comma 2, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. Al fine di cui al comma 1 la parte interessata invia all'altra apposita richiesta scritta indicando una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.

¹ Art. 52, c. 5 CCNL 21.05.2018



3. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del presente contratto.

CAPO I – RISORSE DECENTRATE

Art. 3 Fondo risorse decentrate

1. La determinazione annuale del Fondo risorse decentrate, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 79 del CCNL Funzioni locali del 16.11.2022, è di esclusiva competenza dell'ente.
2. Il Fondo, per l'anno 2023, costituito con determinazione del responsabile del servizio finanziario n. 33 del 01/12/2023 è allegato al presente CCI.
3. La costituzione del fondo per le annualità successive alla prima, anche provvisoria, propedeutica all'avvio del negoziato, compatibilmente con l'approvazione del bilancio di previsione, deve avvenire entro il 30 aprile di ogni anno ed è oggetto di tempestiva informazione alle OO.SS. e alle RSU affinché si avvii, entro il mese di maggio, la sessione negoziale finalizzata alla definizione dei criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili, tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 4 del presente CCI.
4. L'incremento del fondo di parte variabile potrà avvenire anche con risparmi di parte stabile dei fondi di salario accessorio degli esercizi finanziari precedenti nonché con i risparmi del lavoro straordinario.
5. L'ente, in ossequio ai principi generali di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti, su richiesta della delegazione trattante di parte sindacale procederà ad illustrare le modalità di quantificazione delle risorse con particolare riferimento alle nuove voci di incremento di parte stabile previste dall'articolo 79 comma 1 lettere b) d) e comma 1 bis del CCNL 16.11.2022 che non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. lgs. n. 75/2017.

Art. 4 – Utilizzo del Fondo risorse decentrate

1. Le risorse del Fondo di cui all'art. 3 annualmente disponibili sono destinate ai seguenti utilizzi:
 - erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa;
 - erogazione dei premi correlati alla performance individuale;
 - indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis del CCNL del Ccnl 16 novembre 2022;
 - indennità di reperibilità (se istituita);
 - indennità per specifiche responsabilità secondo la disciplina di cui all'art. 84 del Ccnl 16 novembre 2022;
 - compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi ISTAT di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018 che, nei limiti di quanto stabilito dalla legge e da consolidati orientamenti della giurisprudenza contabile, non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23 comma 2 d.lgs. 75/2017;
 - differenziali stipendiali, finanziati con risorse stabili;
 - "assegno ad personam", attribuito in caso di progressione verticale qualora il trattamento economico in godimento risulti superiore al trattamento tabellare dell'area di destinazione.



2. Le parti concordano che nella destinazione delle risorse variabili, annualmente rese disponibili ai sensi dell'art. 79 comma 2 del CCNL 16.11.2022, si dovrà tendere alla destinazione della quota pari ad almeno il 30% alla performance individuale e/o ai progetti finalizzati.

Art. 5 – Costituzione del Fondo e risorse vincolate

1. Le risorse del Fondo di cui all'art. 3 annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 4, per assicurare la rispondenza degli strumenti indennitari, incentivanti e premiali del personale agli assetti organizzativi e gestionali degli uffici e dei servizi e alle particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

2. Il fondo risorse decentrate per l'anno 2023 nell'importo complessivo di **€ 84.977,16** in sintesi è così ripartito

- importo consolidato anno 2017 (art. 67 comma 1 CCNL 2016/2018)	€	39.712,00
- risorse stabili (soggette al limite di spesa art. 23, c/2, D.Lgs. 75/2017)	€	3.831,46
- risorse stabili non soggette a limitazione	€	3.561,13
- risorse variabili (soggette al limite di spesa art. 23, c/2, D.Lgs. 75/2017)	€	8.291,00
- risorse variabili non soggette a limitazione	€	4.581,57
- incentivi tecnici e ufficio tributi	€	25.000,00
- decurtazioni per recupero anni precedenti	€	- /
Totale fondo risorse decentrate 2023	€	84.977,16

3. Tra le risorse variabili del fondo per l'anno 2023 sono stati previsti anche i seguenti importi "presunti" relativi a compensi previsti da specifiche disposizioni di legge ed indicati alla lettera c), comma 3, dell'articolo 67 del CCNL 21 maggio 2018:

- incentivi per funzioni tecniche (art. 113, D.Lgs. 50/2016)	€	20.000,00
- incentivo recupero evasione tributaria (art. 1, comma 1091, legge 145/2018)	€	5.000,00

4. Per l'anno 2023, le risorse disponibili per la contrattazione integrativa, desunte dalla determinazione di costituzione n. 33 del 01/12/2023, oggetto di ripartizione, ammontano **Euro 44.144,57** al netto delle risorse necessarie per corrispondere:

- I differenziali di progressione economica (ovvero le posizioni economiche in godimento) al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78, comma 3, lettera b) CCNL del 16.11.2022, ammontanti ad **Euro 12.159,37**
- quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22 gennaio 2004, ammontanti ad **Euro 3.673,22**
- incentivi tecnici e ufficio tributi di **Euro 25.000,00**

per un totale di risorse già destinate pari ad **Euro 40.832,59**.

CAPO II – UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE

Articolo 6 – Destinazione delle risorse non vincolate

1. L'importo di **Euro 24.522,00** viene destinata a remunerare le seguenti voci accessorie:

- prestazioni di lavoro straordinario	€	2.650,00
- indennità qualifica non titolari posizioni organizzative (art. 36, c/1, Ccnl 24/01/2004)	€	12.975,00
- indennità condizioni lavoro disagiate (art. 70/bis CCNL 24/01/2004)	€	1.547,00



- progetti obiettivo e/o finalizzati

€ 7.350,00

2. Infine, la somma residuale pari ad **Euro 19.622,57** viene destinata a remunerare la produttività collettiva individuale 2023 sulla scorta delle valutazioni riportate dal singolo dipendente.

Articolo 7 – Lavoro straordinario

1. Le risorse economiche destinate a remunerare le prestazioni di lavoro straordinario vengono quantificate in € 2.650,00 per tutto il personale dipendente di ruolo e a tempo pieno, nel limite annuo pro capite di n. 70 ore con un massimo individuale di n. 120 ore.
2. Le prestazioni di lavoro straordinario devono avere carattere di urgenza ed eccezionalità e devono essere preventivamente autorizzate dal proprio responsabile di servizio; nel caso di impossibilità, l'autorizzazione viene regolarizzata entro la giornata lavorativa successiva. La disciplina interna relativa al lavoro straordinario è adottata con atti del responsabile del personale.
3. Tutte le prestazioni di lavoro straordinario dovranno risultare dal cartellino segna presenze utilizzato per le timbrature ordinarie e mensilmente riepilogate dal responsabile del servizio finanziario.
4. Dal limite di cui al precedente comma 1 sono escluse le prestazioni di lavoro straordinario rese in occasione di consultazioni elettorali i cui oneri vengono posti a carico dello Stato e/o della Regione e Provincia, o che rimangono a carico dell'Ente.

Articolo 8 – Indennità per specifiche responsabilità

1. In applicazione del comma 1 dell'articolo 84 del C.C.N.L. 16 novembre 2022 sono attribuite al personale già appartenente alle categorie B, C e D non titolare di posizione organizzativa, per l'esercizio di funzioni che comportino specifiche e particolari responsabilità, indennità di importo non superiore ad € 3.000,00 annui.
2. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano più responsabilità al dipendente interessato viene attribuita quella di importo più elevato.
3. L'attribuzione dell'indennità è strettamente collegata all'effettiva assunzione delle specifiche e/o particolari responsabilità per le quali viene concessa ed è annuale. In caso di sospensione dal servizio per infortunio, malattia e maternità l'indennità viene automaticamente mantenuta anche nelle annualità successive, sempre che rimangano in capo al dipendente interessato le specifiche responsabilità.
4. Le risorse destinate dal presente contratto a remunerare le specifiche responsabilità vengono attribuite alle posizioni di seguito indicate:

descrizione specifica responsabilità	Importo
- Servizio ragioneria	€ 3.000,00
- Servizio amministrativo	€ /
- Servizio Lavori Pubblici	€ 950,00
- Servizio manutentivo	€ 3.000,00
- Servizio patrimonio	€ /
- Servizio anagrafe – stato civile	€ 3.000,00
- Servizio tributi	€ 2.500,00
Totale fondo comma 1 articolo 70 quinquies	€ 12.450,00



Articolo 9 – Indennità condizioni di lavoro

1. Ai sensi del comma 1, lettera b) dell'articolo 70 bis del CCNL 21 maggio 2018 e dell'art. 84-bis del CCNL del 16 novembre 2022 viene istituito un fondo "indennità condizioni di lavoro" per un ammontare presunto di **1.547,00** destinato a remunerare lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute o implicanti il maneggio di valori.
2. Nello specifico tale indennità viene quantificata in € 2,00 per ogni giornata lavorativa al personale destinatario delle seguenti mansioni:
 - manutenzione della viabilità, parcheggi, parchi e giardini;
 - realizzazione manufatti edili (muri, recinzioni, scavi, ecc.);
 - lavori di manutenzione delle reti tecnologiche;
 - spazzatura delle strade, pulizia cassonetti rifiuti, servizio sgombero neve;
 - guida mezzi complessi (pala, bobcat, unimog, ecc.).

L'indennità è commisurata ai giorni di effettivo servizio.

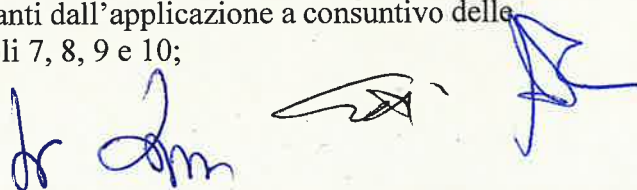
3. Per il personale che svolge funzioni di maneggio valori allo sportello viene quantificata in € 1,00 commisurata ai giorni di effettivo servizio. Ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa

Articolo 10 – Progetti finalizzati

1. In sede di contrattazione decentrata per l'anno 2023 la somma di **€ 7.350,00** viene destinata al finanziamento di progetti obiettivo.
2. I progetti sono definiti annualmente dall'amministrazione comunale, in accordo con i responsabili dei servizi, in relazione a specifici obiettivi di miglioramento e potenziamento dei servizi erogati dall'ente.
3. La definizione dei progetti deve avvenire prioritariamente nei primi mesi dell'anno e comunque in conseguenza dell'approvazione degli strumenti di programmazione: bilancio, peg, piano delle opere pubbliche.
4. Le parti concordano che i progetti potranno essere realizzati fino a tutto il mese di maggio dell'anno successivo e liquidati entro il mese di luglio del medesimo anno.
5. La liquidazione del compenso previsto dal progetto viene subordinata al rilascio da parte del competente responsabile del servizio, di apposita attestazione di avvenuta regolare esecuzione del progetto e raggiungimento del relativo obiettivo.

Articolo 11 – Produttività collettiva per miglioramento servizi

1. Le risorse destinate alla produttività collettiva ed al miglioramento dei servizi sono rappresentate dalla somma che residua dopo l'applicazione dei precedenti articoli da 7 a 9, pari ad **€ 19.622,57**;
2. In tale fondo confluiscono eventuali economie derivanti dall'applicazione a consuntivo delle quantità utilizzate per i fondi di cui ai precedenti articoli 7, 8, 9 e 10;



3. I compensi attinenti alla produttività collettiva potranno essere corrisposti solamente al termine del processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati nonché in base al livello di conseguimento degli obiettivi accertati dai responsabili di servizio;

4. Le somme spettanti ad ogni singolo dipendente vengono determinate dal prodotto dei seguenti coefficienti:

Qualifica di appartenenza (posizione giuridica): l'importo complessivo di cui al comma 1 del presente articolo viene riparametrato per singola categoria mediante attribuzione dei seguenti parametri ricondotti alla nuova classificazione professionale del CCNL:

- qualifica	operatori	operatori esperti	istruttori	funzionari
- parametro	100	135	140	155

- presenza in servizio: il coefficiente viene determinato dal rapporto percentuale tra il totale annuo delle ore lavorative e le ore effettivamente lavorate; tali ore verranno considerate in ragione di 7,2 o 6 al giorno a seconda che l'orario settimanale sia ripartito rispettivamente su 5 o 6 giorni lavorativi e rapportate all'eventuale part time; inoltre le ore effettivamente lavorate sono comprensive di eventuali ore straordinarie;
- valutazione performance individuale: coefficiente determinato dalla somma dei punteggi attribuiti ad ogni dipendente da parte del proprio Responsabile di Servizio in applicazione dei seguenti criteri di valutazione:
 - a) partecipazione alla elaborazione dei programmi del proprio settore: p. 10
 - b) disponibilità ad effettuare orari diversi dal tradizionale: p. 10
 - c) rispetto delle indicazioni dei programmi: p. 10
 - d) mutamento temporaneo funzioni, adattamenti organizzativi, collaborazioni e scambio tra uffici: p. 20
 - e) assunzione iniziative, programmi e progetti, partecipazione a riunioni e commissioni: p. 25
 - f) assunzione responsabilità, autonomia gestionale e professionalità: p. 25

5. Ogni dipendente per poter accedere al riparto del fondo di produttività collettiva per il miglioramento dei servizi dovrà conseguire una valutazione dell'apporto individuale con un minimo di 50 punti.

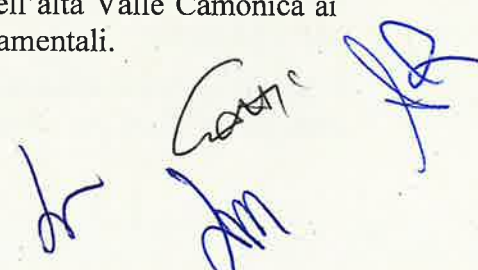
Articolo 12 – Erogazione del salario accessorio

La ripartizione e liquidazione delle somme spettanti ad ogni dipendente è disposta con provvedimento del Segretario comunale, previa acquisizione delle schede di valutazione dei Responsabili di Servizio.

CAPO II – PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

Articolo 13 – Principi generali

1. L'art.14 del Ccnl 16.11.2022, prevede l'istituto delle progressioni economiche all'interno delle aree, al fine di riconoscere e remunerare il maggior grado di competenza professionale acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area di riferimento, secondo il nuovo sistema di classificazione di cui alla tabella A, allegata al nuovo Ccnl. Alle selezioni per l'attribuzione delle progressioni economiche partecipa il personale dipendente dal Comune e quello assegnato in distacco dall'Unione dei Comuni dell'alta Valle Camonica ai sensi delle convenzioni per la gestione associata delle funzioni fondamentali.



2. I “differenziali stipendiali”, che possono essere attribuiti a ciascun dipendente per tutto il periodo in cui permanga nella medesima area, e l’importo lordo, da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità come indicati nella Tabella A allegata al CCNL del 16.11.2022 sono pari a:

- Funzionari ed elevata qualificazione: euro 1.600,
- Istruttori: euro 750
- Operatori esperti: euro 650
- Operatori: euro 550.

3. L’attribuzione dei “differenziali stipendiali”, che si configura come progressione economica all’interno dell’area ai sensi dell’art. 52 comma 1-bis del D.gs. n. 165/2001 e non determina l’attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate e potrà riguardare non più del 50% del personale di ciascuna area funzionale per ciascuna annualità.

4. La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell’anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo che le prevede.

5. Ai sensi dell’art.78 comma 3 Ccnl 16.11.2022, a decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione, il personale in servizio è automaticamente reinquadrato nel nuovo sistema di classificazione, con attribuzione:

- degli stipendi tabellari della nuova area di destinazione;
- del valore complessivo delle posizioni economiche in godimento derivanti dall’istituto delle progressioni economiche di cui all’art. 16 del CCNL 21.05.2018, mantenuto a titolo di “differenziale stipendiale”.

6. Il “differenziale stipendiale” a seguito del reinquadramento nel nuovo sistema di classificazione, non pregiudica l’attribuzione degli ulteriori “differenziali stipendiali” di cui al presente articolo, che, ove conseguiti, si aggiungono allo stesso.

7. I differenziali stipendiali di cui al presente articolo, unitamente a quelli previsti dal comma 6 cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree, fatto salvo il fatto che qualora il trattamento economico in godimento acquisito per effetto della progressione economica risulti superiore al trattamento tabellare della nuova area, il dipendente conserva a titolo di assegno personale, a valere sul Fondo risorse decentrate, la differenza assorbibile nelle successive progressioni economiche all’interno della stessa area.

8. L’esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l’attribuzione della progressione economica.

9. L’attribuzione della progressione economica avverrà mediante utilizzazione della graduatoria elaborata sulla base dei criteri di cui all’art. 14 del presente CCI, partendo dai punteggi più elevati (sommatoria dei criteri a) b) c), fino ad utilizzo della capienza della quota stessa destinata, con il limite numerico di contingente di personale annualmente stabilito.

10. Per ciascuna area, a parità di punteggio individuale complessivo, avrà diritto all’attribuzione della progressione economica il personale con maggiore anzianità di servizio ed, in subordine, il più anziano di età.



11. In caso di risorse comunque non utilizzate, le stesse saranno portate ad incremento delle quote di fondo di cui all'art. 11.

Art. 14 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

1. La progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato, ed è attribuita in relazione alle risorse annualmente assegnate, in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, secondo la metodologia adottata e con riferimento, di norma, ai dipendenti in servizio al 1° gennaio in possesso dei requisiti sotto indicati.

2. Possono partecipare alla procedura selettiva annuale i lavoratori che negli ultimi tre anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica (art. 14 comma 2 lett. a)); ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.

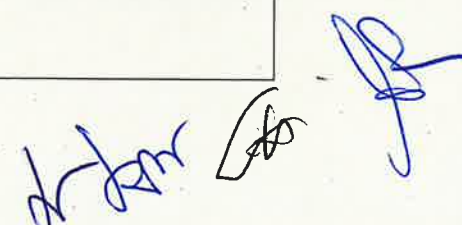
3. Sono esclusi dalla procedura i dipendenti che negli ultimi due anni, siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; qualora alla scadenza della presentazione delle domande siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove 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.

4. Ogni anno la contrattazione decentrata determina il numero dei "differenziali stipendiali" per ogni area, in coerenza con le risorse destinate.

5. La progressione economica viene attribuita sulla base di graduatorie in base ai criteri sotto indicati. Punteggio massimo 100.

A) VALUTAZIONE (massimo punti 50)	
Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità	Punteggi in base al sistema di misurazione e valutazione adottato: 0,50 punti per ogni punto di valutazione

B) ESPERIENZA PROFESSIONALE (massimo punti 20)	
Valutare l'esperienza maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi	Punteggio: 0,50 punti per ogni anno di servizio



C) CAPACITA' CULTURALI E PROFESSIONALI (massimo punti 10)

Ulteriori criteri correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi attivati dall'ente

Titoli di studio (il punteggio del titolo superiore ricomprende il punteggio del titolo inferiore):

Scuola dell'obbligo - punti 2;
Diploma di scuola secondaria triennale/quadriennale – punti 4;
Diploma di scuola secondaria quinquennale – punti 6;
Laurea triennale – punti 8;
Laurea Specialistica o Diploma di Laurea del vecchio ordinamento – 9;
Laurea Triennale e in aggiunta altro titolo universitario (es. master/altra laurea/corso di specializzazione/dottorato di ricerca) o abilitazione professionale – punti 10;
Laurea Specialistica o Diploma di Laurea del vecchio ordinamento e in aggiunta altro titolo universitario (es. master/altra laurea/corso di specializzazione/dottorato di ricerca) o abilitazione professionale – punti 10

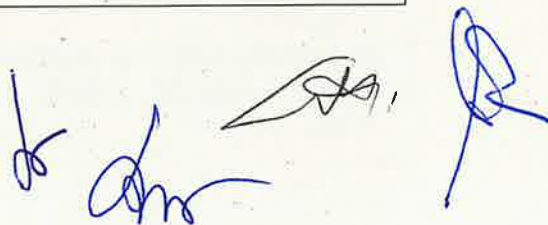
Percorsi formativi acquisiti successivamente alla precedente PEO

Corso di formazione attivato dall'ente solo se rivolto a tutto il personale e con esame finale tale da consentire l'attribuzione di un punteggio differenziato in base alla valutazione
Corsi di formazione esterni all'ente con esame finale (punti 5)
Corso di formazione con attestato di frequenza punti (punti 5)

D) NUMERO DI ANNI TRASCORSI DALL'ULTIMA PROGRESSIONE (massimo punti 20)

1 anno punti 0
2 anni punti 4
3 anni punti 8
4 anni punti 12
5 anni punti 16
6 anni punti 20

Maggiorazione fino al 3% del punteggio complessivo per i lavoratori che non hanno effettuato progressioni da più di sei anni.



Art. 15 – Risorse per le progressioni economiche

In considerazione delle progressioni economiche già attribuite negli anni precedenti e dei tempi di conclusione del presente contratto decentrato integrativo, le risorse per l'attribuzione di nuovi differenziali stipendiali saranno stanziare con decorrenza dall'annualità 2024.

CAPO III – INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 16 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione

1. Dato atto che l'ente ha istituito le posizioni di Elevata Qualificazione, le parti convengono sulla definizione dei criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti titolari di relativo incarico.
2. L'ente stabilisce annualmente, nell'ambito delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di EQ, la quota percentuale destinata alla retribuzione di risultato, nel rispetto del 15% minimo stabilito dall'art. 17, comma 4, del CCNL 2022.
3. L'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente per gli incarichi di Eq.
4. Per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL 16.11.2022, alla EQ incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari ad una percentuale del 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la EQ oggetto dell'incarico *ad interim*, stabilita dall'Amministrazione.

Art. 17 – Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato

1. Con riferimento alla correlazione tra i compensi *ex art. 20*, comma 1, lettera h), del CCNL 2022 e la retribuzione di risultato delle EQ, le parti convengono:

- che la retribuzione di risultato venga decurtata come di seguito indicato:

Incentivi specifiche disposizioni di legge	Riduzione retribuzione di risultato
fino ad € 10.000,00	Nessuna riduzione
da € 10.001,00 a € 20.000,00	Riduzione del 50 %
da € 20.001,00	Riduzione del 100 %

CAPO IV – DISPOSIZIONI DIVERSE

Art. 18 - Misure concernenti salute e sicurezza sul lavoro

1. Le parti concordano affinché venga data tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente saranno 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 per le condizioni di lavoro disagiato, a rischio e di servizio esterno, anche attraverso la costituzione di osservatori epidemiologici, dando altresì attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videotermini.

3. L'ente deve coinvolgere, consultare, informare e formare i Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione per 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, inclusi i metodi di riconoscimento di segnali di pericolo o di situazioni che possono condurre ad aggressione, metodologie per gestire utenti aggressivi e violenti. I lavoratori impegnati in tali attività di formazione sono considerati in servizio a tutti gli effetti.

4. L'ente si impegna ad assegnare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dagli adempimenti di cui ai precedenti commi.

5. In conformità con le normative in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro vigenti le parti concordano che sarà verificata la corretta fornitura di tutti i dispositivi di protezione individuali necessari ai dipendenti per espletare la loro attività lavorativa.

6. L'ente verificherà la corretta installazione della segnaletica di emergenza in tutti i luoghi di lavoro e che, in base al piano di emergenza connesso con la valutazione dei rischi, organizzerà almeno una prova di evacuazione all'anno, per ogni ambiente di lavoro, dando comunicazione ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza ed alle rappresentanze sindacali con report contenenti gli esiti e le criticità.

Art. 19 – Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi

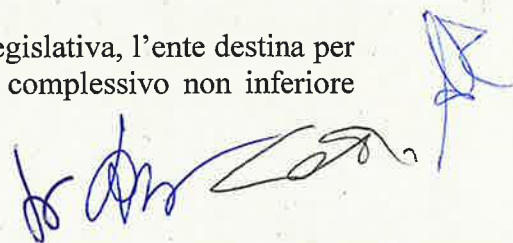
1. Le parti concordano che nei casi in cui l'ente manifesti l'intenzione di procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche inerenti all'organizzazione dei servizi sarà fornita adeguata informazione alla delegazione di parte sindacale.

2. In ogni caso nella pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, delle materie comuni a tutto il personale e di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, deve essere assicurato il costante sviluppo delle competenze digitali nonché l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie.

Art. 20 - Formazione ed aggiornamento professionali

1. L'ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia. Il piano formativo deve prevedere, dove ritenuto necessario, specifiche iniziative formative per il personale che usufruisca del lavoro agile o del lavoro da remoto, secondo le indicazioni di cui agli artt. 67 e 69 del CCNL CFL del 16.11.2022.

2. Le parti prendono atto che, salva diversa vigente disposizione legislativa, l'ente destina per la formazione e aggiornamento professionale un importo annuo complessivo non inferiore



all'1% del costo complessivo del personale dipendente calcolato al netto degli oneri riflessi. Il raggiungimento dell'obiettivo può essere garantito anche mediante forme di gestione associata con i Comuni appartenenti all'Unione dei Comuni dell'alta Valle Camonica.

3. Il Comune promuove direttamente o in collaborazione con altri Enti ed istituzioni, le seguenti forme di formazione/aggiornamento, anche con metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro):

- corsi di riqualificazione professionale, per il personale in servizio che, a seguito di mobilità interna sia adibito ad altre mansioni di massima nei primi tre mesi;
- corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, rivolti al restante personale;
- percorsi formativi mirati al reinserimento delle lavoratrici e dei lavoratori a seguito di periodi prolungati di assenza dal lavoro;
- formazione in materia di contratti pubblici, anticorruzione, sicurezza sul lavoro e tutela della privacy.

Art. 21 - Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

2. Le parti concordano di rimandare all'annualità 2024 la contrattazione sulla disciplina della flessibilità oraria e su eventuali istituti non trattati nel presente contratto.

3. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

Letto, confermato e sottoscritto, addì 30/12/2023

Per la Delegazione Pubblica:

Fabio Gregorini
(Presidente)

Renato Armanaschi
(Responsabile Servizio Finanziario)

Per le OO.SS. territoriali:

F.P. CGIL

Valleamonica-Sebino

Cotti Cometti Giorgio

Per le R.S.U.:

Katiuscia Massi