



COMUNE DI MONTELABBATE

Provincia di Pesaro e Urbino

Segretario comunale

Comune di MONTELABBATE

Provincia di Pesaro-Urbino

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE PER IL TRIENNIO 2019-2021

In data 19 dicembre 2023, presso la sede del comune di Montelabbate (PU)

Tra la delegazione di parte datoriale composta da:

- Presidente: Dott.ssa Tramontano Rosa
- Componente: Ballotta Lorenzo
- Componente: Battistoni Bernardino
- Componente: Falconi Daniela
- Componente: Esposti Lara

e

La delegazione sindacale composta da:

- Le Organizzazioni Sindacali Territoriali nelle persone di:
 - Segreteria FP CGIL – Niger Michele
 - Segreteria FP CISL – Todaro Francesco
 - Segreteria FP UIL – Lista Antonella (assente);
- La Rappresentanza Sindacale Unitaria:
 - Rovinelli Giulia
 - Gnucci Cinzia
 - Magi Luigi (assente)
 - Nardi Mara

si conviene e si stipula quanto segue:

CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1 - AMBITO DI APPLICAZIONE E DURATA

1. Il presente contratto decentrato integrativo disciplina le materie che la legge ed i contratti collettivi nazionali, in vigore sino alla sottoscrizione del CCNL 16-11-2022 per le Funzioni Locali, demandano a tale livello negoziale e si applica al personale non dirigente in servizio presso l'Ente, a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno o parziale, ivi compreso il personale comandato, distaccato o con contratto di formazione lavoro e di somministrazione.

2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula, salvo diversa prescrizione specificatamente indicata nel presente contratto e mantiene la sua efficacia fino alla stipula del successivo contratto integrativo decentrato tra le parti, salvo che non intervengano norme di legge o di contratto nazionale contrastanti, in tutto o in parte, con quanto definito in questa sede negoziale.

ART. 2 –TEMPI E MODALITA' DI VERIFICA DELL'ATTUAZIONE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO





COMUNE DI MONTELABBATE

Provincia di Pesaro e Urbino

Segretario comunale

1. Lo stato di attuazione del presente contratto verrà verificato con cadenza *annuale* mediante incontro tra le parti, appositamente convocate dal Presidente della delegazione di parte datoriale.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere all'Amministrazione altri incontri, in forma scritta e motivata. Il Presidente della delegazione di parte datoriale convocherà la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

CAPO II – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO (ART. 7, COMMA 4, LETT. a), CCNL 16/11/2022)

ART. 3 – QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

1. La quantificazione delle risorse annualmente disponibili per la contrattazione integrativa, secondo la disciplina di cui agli artt. 79 e 80, comma 1 ultimo periodo (per economie anno precedente su parte stabile del fondo accessorio) del CCNL 16/11/2022, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, in conformità e nel rispetto delle condizioni e dei vincoli previsti dalla legge.

ART. 4 – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI (ART. 7, COMMA 4, LETT. a), CCNL 16/11/2022)

1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente ai sensi dell'art. 3, comma 1, del presente contratto integrativo, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 80, comma 2, del CCNL 16/11/2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 80, comma 3, del CCNL 16/11/2022, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) 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;
 - b) in riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) specifiche modalità di fornitura della prestazione lavorativa da parte del personale dipendente;
 - e) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

L'accordo per la destinazione annuale delle risorse decentrate disponibili tra le diverse modalità di utilizzo viene sottoscritto dalla Delegazione Trattante.

2. Le risorse destinate alla performance vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano della Performance (o PIAO), alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance approvato dalla Giunta Comunale ed ai criteri stabiliti nel presente contratto decentrato;





COMUNE DI MONTELABBATE

Provincia di Pesaro e Urbino

Segretario comunale

3. I compensi e le indennità contrattuali sono erogati sulla base del riconoscimento del merito, in relazione al raggiungimento degli obiettivi di performance, alle responsabilità connesse ed alle attività/funzioni svolte.

4. Le progressioni economiche all'interno delle aree del personale dipendente non dirigente vengono assegnate sulla base dei criteri di cui al Capo IV del presente contratto integrativo, nel rispetto dei principi dettati dall'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., nonché della disciplina di cui all'art. 14 del CCNL 16/11/2022;

5. Eventuali economie di risorse stabili verranno destinate alla performance organizzativa.

CAPO III – CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE (ART. 7, COMMA 4, LETT. b), ae) CCNL 16/11/2022)

ART. 5 – PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

1. Dall'anno di competenza 2023, le risorse destinate alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano della performance, relativi all'Amministrazione nel complesso e/o alle singole strutture organizzative. Il grado di raggiungimento della Performance di Ente è certificato a consuntivo dal Nucleo di Valutazione.

2. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo, dopo la certificazione relativa al raggiungimento degli obiettivi da parte del Nucleo di Valutazione secondo la seguente tabella:

Punteggio finale	% risorse ripartite tra i dipendenti
Da 8 a 10	100%
Da 7 a 7,9	80%
Da 6 a 6,9	70%
Sotto 6	0%

3. Le risorse destinate alla performance organizzativa vengono ripartite tra tutti i dipendenti non incaricati di EQ che hanno prestato la loro attività nell'ente nell'esercizio di riferimento, in proporzione al periodo lavorato ed alla percentuale di part-time.

Premio del dipendente = Somma complessiva da ripartire x $\frac{\text{mesi lavorati} \times \% \text{ di part-time}}{\text{Tot. mesi Lavorati} \times \text{tot. dip. Rapp. T.P.}}$ singolo

(1) Per il calcolo dei mesi lavorati si prende a riferimento l'anno commerciale, pertanto ogni mese è considerato di 30 giorni. I giorni lavorati si calcolano come segue:

(360 - periodi in cui non matura l'anzianità di servizio)

(2) Il Totale dei dipendenti si conteggia riferito al tempo pieno, pertanto un tempo pieno si considera pari ad un'unità, un part-time al 50% pari a 0,50.

(3) Si considera lavorato il mese in cui si sono svolti almeno 20 giorni di servizio effettivo.

ART. 6 – PERFORMANCE INDIVIDUALE





COMUNE DI MONTELABBATE

Provincia di Pesaro e Urbino

Segretario comunale

1. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base alla valutazione conseguita, desumibile dalle schede di valutazione redatte dal competente Responsabile di Area sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance individuale approvato dalla Giunta Comunale.

2. Il riparto delle somme destinate alla performance individuale avviene come segue:

2.1) innanzitutto viene accantonata la quota destinata a remunerare i **premi individuali** di cui al seguente articolo 7

L'accantonamento viene disposto come segue:

Somma accantonata per i premi individuali = $\frac{\text{Somma complessiva}}{\text{Nr. Di dipendenti aventi diritto al premio}} \times 30\% \times \text{n. premi (5\% dei dipendenti valutati arr. Per eccesso)}$

2.2) la somma residua viene ripartita tra le aree sulla base del numero dei dipendenti assegnati non titolari di incarico di EQ. A tal fine il totale dei dipendenti si conteggia riferito al tempo pieno, pertanto un tempo pieno si considera pari ad un'unità, un part-time al 50% pari a 0,50;

2.3) si procede a calcolare il premio teorico spettante ad ogni dipendente di ogni Area, in proporzione alla votazione conseguita nella performance individuale, in proporzione alla percentuale di part-time ed in proporzione al periodo lavorato, con il seguente calcolo matematico:

Premio individuale teorico	= risorse da ripartire nell'Area	$x \frac{\text{voto individuale} \times \text{mesi lavorati} \times \% \text{ part-time}}{\sum \text{voti Area} \times \sum \text{mesi Lav.ti Area} \times \sum \text{dip.Area rap.ti al t.p.}}$
----------------------------	----------------------------------	--

- (1) Per il calcolo dei mesi lavorati si prende a riferimento l'anno commerciale, pertanto ogni mese è considerato di 30 giorni. I giorni lavorati si calcolano come segue:
(360 - periodi in cui non matura l'anzianità di servizio)
- (2) Il Totale dei dipendenti si conteggia riferito al tempo pieno, pertanto un tempo pieno si considera pari ad un'unità, un part-time al 50% pari a 0,50.
- (3) Si considera lavorato il mese in cui si sono svolti almeno 20 giorni di servizio effettivo.

2.4) Al premio teorico determinato secondo le modalità previste al punto 2.3 si applicano le eventuali decurtazione previste dall'art. 16 comma 5 del presente contratto ai dipendenti che hanno percepito nell'anno oggetto della valutazione i suddetti compensi (es. incentivi tecnici, ecc...). Le somme decurtate vengono ridistribuite tra il restante personale di tutte le Aree, che non è soggetto alla riduzione, con le stesse modalità su esposte;

ART. 7 – DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE (Art. 81 C.C.N.L. 16/11/2022)





COMUNE DI MONTELABBATE

Provincia di Pesaro e Urbino

Segretario comunale

1. Ai sensi dell'articolo 81 del C.C.N.L. 16/11/2022 Funzioni Locali vengono riconosciuti premi individuali pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente nella percentuale del 5%, arrotondato all'unità superiore, dei dipendenti non EQ, che hanno conseguito la valutazione maggiore.
2. In caso di parità di punteggio il premio viene attribuito in parti uguali tra i dipendenti coinvolti dalla stessa valutazione.
3. Ci si riserva di valutare successivamente la possibilità prevista dall'art. 81, comma 4, del CCNL 16/11/2022, di correlare l'erogazione di una quota delle risorse di cui all'art. 79 comma 2 lett. c) (Fondo risorse decentrate: costituzione) del CCNL 16/11/2022, al raggiungimento di uno o più obiettivi riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel suo complesso, oggettivamente misurabile, previo confronto annuale in sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa.

CAPO IV – CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELL'AREA (ART. 7, COMMA 4, LETT. c), ARTICOLO 14 CCNL 16/11/2022)

ART. 8 – CRITERI GENERALI (art. 14 CCNL 16-11-2022)

1. Le procedure per l'attribuzione delle nuove progressioni economiche all'interno delle aree, in base ai principi dettati dall'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., nonché dalla nuova disciplina di cui all'art. 14 del CCNL 16/11/2022, e a quanto stabilito in sede di delegazione trattante, devono essere svolte nel rispetto dei seguenti principi:
 - alla selezione per l'attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle aree possono partecipare i dipendenti assunti a tempo indeterminato che, alla data del 1° gennaio dell'anno in cui è effettuata la valutazione comparativa ai fini dell'applicazione dell'istituto della progressione economica, sono in servizio presso il comune di Montelabbate e che abbiano maturati i requisiti di partecipazione di seguito stabiliti;
 - 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.lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati;
 - possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che:
 - o alla data del 1° gennaio dell'anno di decorrenza delle progressioni economiche all'interno dell'area hanno maturato almeno 3 anni di servizio nella stessa area e posizione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. Ai fini del computo del requisito di servizio richiesto, il rapporto di lavoro a tempo parziale non è riproporzionabile ai fini della relativa maturazione del predetto ed il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro, che prosegue con il nuovo ente, pertanto nel periodo di cui sopra si computa anche la pregressa permanenza nella posizione economica di provenienza maturata presso altre amministrazioni





COMUNE DI MONTELABBATE

Provincia di Pesaro e Urbino

Segretario comunale

- alla data del 1° gennaio dell'anno di decorrenza delle progressioni economiche all'interno dell'area non abbiano ricevuto negli ultimi 2 anni precedenti provvedimenti disciplinari superiori 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; In caso di contenzioso giudiziale attivato dal dipendente a seguito dell'esito del procedimento disciplinare, il riconoscimento del differenziale economico viene sospeso e le relative risorse congelate sino alla definizione del giudizio attivato.
- Dispongono di tre valutazioni annuali della performance precedenti l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, ovvero delle 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
- Non abbiamo già ottenuto il numero massimo di differenziali stipendiali previsti dalla tabella A del CCNL 16-11-2022.
- il numero di “differenziali stipendiali” attribuibili nell'anno per ciascun'area viene definito in sede di contrattazione integrativa, in coerenza con le risorse stabili del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 CCNL 16/11/2022 e sono attribuite con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo annuale che prevede le progressioni economiche;
- non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva;
- i “differenziali stipendiali” sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascun'area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai criteri stabiliti all'articolo 9;
- le nuove progressioni devono essere riconosciute necessariamente in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti;
- l'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica;

ART. 9 – CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI INERENTI LE NUOVE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE

1. Qualora, in sede di destinazione del fondo per salario accessorio annuale, le parti verifichino le condizioni per avviare le procedure per l'attribuzione di nuove progressioni economiche all'interno delle aree al personale dipendente, il punteggio conseguito da ogni dipendente viene determinato come segue:

- a) **Per un massimo di 67 punti su 100 (pari ad un peso ponderale del 67%)** calcolato come media aritmetica delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite, precedenti l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, ovvero delle 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,
- b) **per un massimo di 30 punti su 100 (pari ad un peso ponderale del 30%)** in relazione all'esperienza professionale. Per “esperienza professionale” si intende quella maturata





COMUNE DI MONTELABBATE

Provincia di Pesaro e Urbino

Segretario comunale

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 di contrattazione delle Funzioni Locali, nonché nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti contrattuali diversi. Il punteggio per l'esperienza professionale viene attribuito in base alla seguente tabella:

numero di anni di lavoro nel medesimo profilo o profilo equivalente	Punteggio
Per ogni anno lavorato presso il comune di Montelabbate o presso l'Unione dei Comuni Pian del Bruscolo a seguito del conferimento di funzioni	2 punti all'anno
Per ogni anno lavorato presso altro ente (*) (**)	1 punto all'anno

(*) Il minor peso attribuito al servizio prestato presso altro ente è stato stabilito in base all'ordinanza n. 15281 del 14 marzo 2019 nella quale la Corte di Cassazione, sezione lavoro, ha chiarito che:

- nel passaggio dei lavoratori per mobilità da un ente all'altro, la garanzia del mantenimento del trattamento economico e normativo non implica la parificazione con i dipendenti già in servizio presso l'ente di destinazione;
 - l'anzianità di servizio, che di per sé non costituisce un diritto che il lavoratore possa far valere nei confronti del nuovo datore, dev'essere salvaguardata in modo assoluto solamente nei casi in cui alla stessa si correlino benefici economici ed il mancato riconoscimento della pregressa anzianità comporti un peggioramento del trattamento retributivo rispetto a quanto percepito nell'ente di provenienza;
 - l'anzianità pregressa non può essere opposta al nuovo ente per ottenere un miglioramento della posizione giuridica ed economica, perché l'ordinamento garantisce solo la conservazione dei diritti (non delle aspettative) già entrati nel patrimonio del lavoratore alla data della cessione del contratto.
- (**) Non si considera "altro ente" l'Unione dei Comuni Pian del Bruscolo con riferimento alle risorse umane riassorbite dal Comune di Montelabbate a seguito della revoca delle funzioni conferite alla stessa

- c) **per un massimo di 3 punto su 100 (pari ad un peso ponderale del 3%)** per capacità culturali e professionali acquisite mediante lo svolgimento dei percorsi formativi programmati dall'amministrazione nel triennio precedente alla decorrenza delle progressioni. Al fine di garantire parità di trattamento l'ente redigerà i piani della formazione, destinando alla stregua dell'art. 54 del CCNL Enti Locali 2019-2021 una quota pari almeno all'1% dell'ultimo monte salari noto, in modo da garantire pari opportunità di crescita professionale a tutto il personale dipendente. Il presente punteggio viene attribuito ai dipendenti che hanno svolto tutti i corsi programmati dall'ente e proposti ai dipendenti destinatari degli stessi. Altri corsi di formazione svolti dai dipendenti non attribuiscono il presente punteggio, ma le competenze acquisite mediante tali corsi di formazione/aggiornamento accrescono eventualmente le capacità professionali già valutate all'interno della scheda di valutazione per la performance individuale. Il personale assunto in mobilità può allegare alla domanda di partecipazione alla selezione per le progressioni economiche nell'area gli attestati conseguiti presso il





COMUNE DI MONTELABBATE

Provincia di Pesaro e Urbino

Segretario comunale

precedente datore di lavoro nel triennio precedente alla decorrenza delle progressioni e verranno valutati se corrispondenti ai corsi previsti per il personale dipendente.

- d) **Viene attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione dei criteri suddetti al personale che non ha conseguito progressioni economiche da un periodo superiore a 6 anni calcolati alla data del 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo annuale che prevede la progressioni economiche nell'Area, se per ogni anno considerato ha comunque una valutazione individuale superiore all'70% del punteggio massimo.**
- e) **In caso di parità di punteggio ha la priorità il dipendente che ha un maggior periodo di permanenza nella stessa posizione economica; in caso di ulteriore pareggio prevale il dipendente che ha più servizio prestato presso il Comune di Montelabbate o presso l'Unione Pian del Bruscolo. In caso di ulteriore parità prevale il più giovane di età.**

ART. 10 - MODALITA' DI SVOLGIMENTO DELLE PROCEDURE SELETTIVE PER L'ATTRIBUZIONE DI NUOVE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE

1. La procedura selettiva per lo svolgimento delle progressioni economiche si svolge con le seguenti modalità:
- a) La Giunta Comunale impartisce alla delegazione trattante di parte pubblica le direttive in merito al numero massimo di progressioni messe in palio annualmente per ogni area, che sarà oggetto di contrattazione annuale, in modo da garantire il mantenimento degli equilibri del fondo accessorio ed i principi di selettività.
- b) Una volta stipulato l'accordo annuale decentrato per la destinazione del fondo per salario accessorio che prevede nuove progressioni economiche, viene pubblicato un avviso interno di attivazione dell'istituto, per le sole Aree per le quali è prevista l'attribuzione di differenziali stipendiali, dando un termine non inferiore a 15 giorni ai dipendenti per presentare la domanda di partecipazione;
- c) Scaduto detto termine il Responsabile del Servizio Personale provvede a effettuare l'ammissione o l'esclusione motivata delle domande pervenute ed a darne comunicazione agli interessati.

Successivamente, il Responsabile del Servizio Personale, provvederà alla redazione delle seguenti graduatorie provvisorie a livello di ente:

- o graduatoria Area Operatori (ex categoria A);
- o graduatoria Area Operatori esperti (ex categoria B);
- o graduatoria Istruttori (ex categoria C);
- o graduatoria Funzionari ed Elevata Qualificazione (ex categoria D) non titolare di incarico di EQ;

mentre il Segretario Comunale, in collaborazione con l'Ufficio personale, approva la:

- o graduatoria Funzionari ed Elevata Qualificazione (ex categoria D) titolare di incarico di EQ;

sono formate solamente le graduatorie per le quali sono previste l'attribuzione di differenziali stipendiali.

- d) Le graduatorie provvisorie vengono portate a conoscenza dei dipendenti con apposito avviso ed è riconosciuta, ai dipendenti valutati, la facoltà di attivare apposita procedura di riesame;





COMUNE DI MONTELABBATE

Provincia di Pesaro e Urbino

Segretario comunale

- e) Confronti e conciliazione: I soggetti deputati al confronto ed alla conciliazione sono il Segretario generale o suo delegato ed il Nucleo di Valutazione. Pubblicata la graduatoria provvisoria di merito ogni soggetto partecipante alla selezione può presentare richiesta motivata di revisione della stessa e chiedere di essere convocato in merito. La convocazione del ricorrente deve avvenire entro il termine di 10 giorni dalla richiesta. Al colloquio può partecipare un soggetto sindacale o un legale indicato dal lavoratore, il quale esplicherà le motivazioni per cui chiede la revisione della graduatoria di merito. Terminato il confronto, il Segretario Comunale o suo delegato ed il Nucleo di valutazione, di concerto con la struttura che ha stilato la graduatoria, verificheranno se le motivazioni addotte dall'interessato sono pertinenti ed accoglibili. Nel caso in cui ritengano che possano esserlo, provvederanno a trasmettere le risultanze delle attività di riesame svolta dall'Ufficio Personale con richiesta di integrazione della graduatoria finale di merito; ove invece dovessero ritenere che l'Ufficio abbia agito correttamente nell'applicazione del presente regolamento e dei dati fattuali, comunicheranno all'Ufficio di non doversi procedere in merito, confermando la perdurante validità della graduatoria finale di merito stilata. Ove dovesse persistere insoddisfazione da parte del dipendente interessato, lo stesso potrà attivare la procedura di contenzioso innanzi al giudice ordinario secondo le disposizioni degli artt. 410,411,412,412 ter e 412 quater del Codice di procedura civile.
- f) una volta trascorso il tempo per la presentazione di eventuali ricorsi le graduatorie diventano definitive;
- g) i differenziali stipendiali previsti sono attribuiti ai primi candidati utilmente collocati in graduatoria;
- h) le graduatorie hanno vigenza limitata esclusivamente alla sezione di progressioni economiche cui sono riferite, per cui non è possibile alcuno scorrimento delle stesse.

**CAPO V – INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE E CRITERI GENERALI DI
ATTRIBUZIONE PER LE INDENNITA' CONTRATTUALI (ART. 7, COMMA 4, LETT. d),
e), f), w) CCNL 16/11/2022)**

Art. 11 – CRITERI GENERALI

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. **Le indennità giornaliere** 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.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le aree professionali.
4. **L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di competenza dei Responsabile di Area incaricati di EQ.**
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
7. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
8. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile (EQ).





COMUNE DI MONTELABBATE

Provincia di Pesaro e Urbino

Segretario comunale

ART. 12 –INDENNITA' CORRELATA ALLE CONDIZIONI DI LAVORO DI CUI ALL'ART. 70-BIS DEL CCNL 21/05/2018 e art- 84-bis CCNL 16/11/2022

1. Le parti stabiliscono che l'indennità condizioni di lavoro è destinata a remunerare unitariamente lo svolgimento di attività:

- esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- implicanti il maneggio valori.
- caratterizzate da condizioni di disagio

ART. 12 bis–INDENNITA' CORRELATA ALLE CONDIZIONI DI LAVORO DI CUI ALL'ART. 70-BIS DEL CCNL 21/05/2018 – per esposizione a rischi e, pertanto, pericoli o danni alla salute.

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità giornaliera di € 1,50, erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese. **In caso di part-time orizzontale l'indennità giornaliera è riproporzionata al part-time;**

2. Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc... 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, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;

3. Compete ai Responsabili del Servizio (EQ) l'individuazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto della presente indennità.

4. L'erogazione dell'indennità avviene annualmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

ART. 12 ter–INDENNITA' CORRELATA ALLE CONDIZIONI DI LAVORO DI CUI ALL'ART. 70-BIS DEL CCNL 21/05/2018 – per maneggio valori.

1. Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa (denaro contante) e formalmente incaricati della funzione di "agente contabile", compete un'indennità giornaliera proporzionata al valore annuale maneggiato.

2. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1; 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 comporta maneggio di valori.

3. Si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità:

Somme maneggiate (incassate) annualmente	Indennità giornaliera
Sino ad € 2.000,00	€ 0,00
Da € 2.000,01 a € 5.000,00	€ 1,00
Superiore o uguale ad € 5.000,00	€ 1,55

In caso di part-time orizzontale l'indennità giornaliera è riproporzionata al part-time.





COMUNE DI MONTELABBATE

Provincia di Pesaro e Urbino

Segretario comunale

La somma maneggiata è desunta dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili.

4. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente, a consuntivo, entro la mensilità di aprile dell'anno successivo alla maturazione.

ART. 13 – INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO DI CUI ALL'ART. 100 CCNL 16/11/2022

1. Al personale di Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete un'indennità giornaliera di €1,50. L'indennità spetta per le sole giornate in cui il dipendente svolge servizio esterno per più della metà dell'orario lavorativo giornaliero. Il Comandante della Polizia Locale comunica all'Ufficio Personale i soggetti aventi diritto alla presente indennità.

ART. 14 – INDENNITA' DI SPECIFICHE RESPONSABILITA' DI CUI ALL'ART. 84 DEL CCNL 11/12/2022

1. Le indennità per specifiche responsabilità sono destinate a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, **attribuite con atto formale**, assegnate al personale delle Aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti incaricato di EQ. I compensi annui lordi previsti al presente articolo sono stati determinati tenendo conto del grado di responsabilità attribuito e delle risorse disponibili destinabili a tale finalità presenti nel Fondo per salario accessorio;

2. Sono remunerate con un'indennità MAX di € 300,00 annui lordi le seguenti specifiche responsabilità:

- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale;
- specifiche responsabilità attribuite agli addetti all'Ufficio per le Relazioni con il Pubblico;

3. E' remunerata con un'indennità MAX di € 2.000,00 annui lordi la specifica responsabilità attribuita al personale di area Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari, non E.Q., responsabili di servizio.

4. E' remunerata con un'indennità MAX di € 2.200,00 annui lordi la specifica responsabilità attribuita al personale di area Funzionario, non E.Q. o Istruttore per incarico di sostituto della E.Q.

ART. 14-bis – CRITERI PER L'EROGAZIONE INDENNITA' DI CUI ALL'ART. 84 DEL CCNL 16/11/2022

1. I criteri per l'erogazione delle indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022 sono i seguenti

Descrizione Indennità specifica responsabilità attribuita	Parametro		Punti	Punti attribuiti





COMUNE DI MONTELABBATE

Provincia di Pesaro e Urbino

Segretario comunale

formalmente al dipendente: _____ (indicare nominativo)				
	Responsabilità gestione delle relazioni esterne	Elevato Medio basso	20 10 5	
	Complessità procedimenti	Elevato Medio Basso	20 10 5	
	Gradi di competenze specialistiche	Elevato Medio Basso	20 10 5	
	Coordinamento risorse umane	Elevato Medio basso	20 10 5	
	Adattamento alle dinamiche interne ed esterne	Elevato Medio basso	20 10 5	
			Votazione attribuita totale	_____
			Data _____	Firma responsabile _____

Le indennità di euro 300,00 potranno essere erogate nella misura del 100% se il dipendente raggiunge almeno il punteggio di 50/100, altrimenti verranno ridotte proporzionalmente.

Le ulteriori indennità potranno essere erogate nella misura del 100% se il dipendente raggiunge il punteggio di 80/100, altrimenti verranno ridotte proporzionalmente.

2. L'attribuzione dell'indennità, sulla scorta dei criteri sopra indicati, viene determinata dal responsabile di riferimento. Una volta determinato l'ammontare, questo viene confermato anche per gli anni successivi qualora permanga l'incarico formale, salvo modifiche scritte intervenute in sede regolamentare o contrattuale.

3. Le risorse destinate alle indennità per le specifiche responsabilità sono ripartite annualmente tra i dipendenti interessati e liquidate entro il 31.12. di ciascun anno solare a seguito dell'accertamento della completezza e correttezza delle funzioni assegnate. Tale indennità è ridotta nei casi previsti dalle norme contrattuali e legislative.





COMUNE DI MONTELABBATE

Provincia di Pesaro e Urbino

Segretario comunale

4. Gli importi delle indennità di cui al presente articolo sono riferiti ad un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza verranno opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e ai mesi di servizio. Il riproporzionamento delle indennità al part-time non si applicano, qualora tali responsabilità siano svolte in via esclusiva dai dipendenti a cui sono assegnate e pertanto lo svolgimento di tali compiti non sia connesso alla durata della prestazione lavorativa (vedi art. 62, comma 11 CCNL 16-11-22).

ART. 15 – INDENNITA’ DI CUI ALL’ART. 97 (INDENNITA’ DI FUNZIONE) DEL CCNL 16/11/2022

1. Le parti si riservano di valutare successivamente la possibilità di istituire l’indennità di Funzione di cui all’art. 97 CCNL 16/11/2022.

CAPO VI – CRITERI GENERALI PER L’ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE CHE OPERINO UN RINVIO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA (ART. 7, COMMA 4, LETT. g) CCNL 16/11/2022)

ART. 16 – INCENTIVI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

1. Rientrano in questa fattispecie i seguenti istituti finalizzati, sulla base di specifiche disposizioni di legge, all’incentivazione di prestazioni o di risultati del personale interessato:

- a) compensi di cui all’art. 43 della L. n. 449/1997 (Sponsorizzazioni);
- b) incentivi per le “funzioni tecniche” di cui all’art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016 e s.m.i. e nuovo D.Lgs. 36/2023. I relativi criteri e modalità di ripartizione, sono previsti nell’apposito regolamento comunale ed ogni variazione è soggetta a contrattazione collettiva integrativa da svolgersi in Delegazione Trattante;
- c) incentivi per recupero evasione IMU –TARI cui all’art. 1, comma 1091 L. 145/2018;
- d) premi correlati ai risparmi da piani di razionalizzazione di cui all’art. 16, comma 5, del D. L. n. 98/2001;
- e) eventuali compensi per funzioni svolte per conto di un ente nazionale (es. ISTAT), o sovracomunale (Es. Regione);
- f) altre risorse previste da norme di legge che verranno ripartite in base alla normativa vigente e, qualora sia previsto, con apposito accordo sindacale.

2. Gli incentivi dalla lett. a) alla lett. c), di cui al precedente comma 1, vengono erogati ai dipendenti interessati sulla base della disciplina e delle modalità previste nei rispettivi regolamenti comunali.

3. I compensi di cui alla lett. d) del precedente comma 1, vengono erogati a consuntivo, previa certificazione dell’Organo di Revisione sulla effettiva realizzazione delle economie previste. Di tali risorse:

- il 50% è destinato ai dipendenti che hanno contribuito in via diretta alla realizzazione dei progetti in base al riparto effettuato dal Responsabile di Area competente;
- il restante 50% confluisce nel fondo generale destinato alla performance individuale;





COMUNE DI MONTELABBATE

Provincia di Pesaro e Urbino

Segretario comunale

4. I compensi di cui alla lett. e) del precedente comma 1, vengono erogati a consuntivo con atto del Responsabile di Area incaricato di EQ che ha seguito il procedimento e che provvede a suddividere le risorse disponibili in base al lavoro effettivamente svolto dai dipendenti assegnati.

5. Le parti convengono che ai dipendenti cui siano erogate le risorse di cui al comma 1, esclusi i premi legati ai piani di razionalizzazione, sia proporzionalmente ridotta la quota di produttività individuale come segue:

Importo massimo percepito nell'anno di riferimento per incentivi previsti da norme di legge	% riduzione della produttività
Sino ad € 1.999,99	0%
Da € 2.000,00 ad € 3.499,99	25%
Da € 3.500,00 ad € 4.999,99	45%
Da € 5.000,00 ad € 6.499,99	65%
Oltre € 6.500,00	85%

CAPO VII – DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO E VERIFICA ALTRI ISTITUTI SOGGETTI A CONTRATTAZIONE (ART. 7, COMMA 4, LETT. i), k), l), n), o), p), q), r), s), z), aa), ab), ac), ad), af) CCNL 16/11/2022)

ART. 17 – TURNI

1. L'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione di turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e se previsto notturno, ai fini della corresponsione della relativa indennità, è elevato a n. 12 mesi.

2. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.

3. Si prevede che la facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, lett. d) CCNL 16/11/2022; resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno;

4. Premesso che la riduzione oraria a 35 ore settimanali è stata introdotto nel Comune di Montelabbate con delibera di Giunta Comunale n. 85 del 13.10.2020 recante il regolamento sull'orario di lavoro, si specifica la seguente modalità di attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 01/04/1999:

- I turni di lavoro sono mantenuti da 6 ore lavorative giornaliere. I minuti eccedenti le 5:50 e sino ad un massimo di 10 minuti giornalieri, vengono accantonati in un apposito contatore e potranno essere utilizzati a recupero ad ore ed a giorni entro un arco temporale di norma di tre mesi. Al 31/3 di ogni anno il contatore maturato al 31/12 dell'anno precedente viene azzerato se non usufruito.





COMUNE DI MONTELABBATE

Provincia di Pesaro e Urbino

Segretario comunale

ART. 18 – FLESSIBILITA'

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, vengono stabiliti i seguenti criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata ed in uscita ulteriori rispetto a quelle già previste dalla delibera di G.C. n. 85 del 13.10.2020 recante l'articolazione dell'orario di lavoro:

- ai dipendenti che si trovano in particolari situazioni personali, sociali o familiari, può essere concessa una flessibilità oraria maggiore rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza compatibilmente con le esigenze di servizio e con l'obbligo di completamento dell'orario di lavoro nei tempi previsti dai vigenti CC.CC.NN.LL..

2. Tale maggior flessibilità oraria sarà prevista nel regolamento comunale sull'orario di lavoro.

3. Al 31/3 di ogni anno sono azzerate le eccedenze orarie scaturenti dall'applicazione dell'istituto della flessibilità oraria maturate al 31/12 dell'anno precedente.

ART. 19 ORARIO MULTIPERIODALE

1. L'orario multiperiodale consiste nel concentrare l'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno. Il periodo di 13 settimane di maggiore o minore concentrazione dell'orario multiperiodale, secondo la disciplina di cui all'art. 31, comma 2 del CCNL 16/11/2022, è elevato a n. 16 settimane per lo svolgimento delle seguenti attività:

- organizzazione di eventi comunali
- manutenzioni di parchi e giardini
- in genere servizi legati ad attività stagionali.

ART. 20 LAVORO STRAORDINARIO E BANCA DELLE ORE

È istituita la banca delle ore dell'Ente Comune di Montelabbate, con un conto individuale per ciascun lavoratore dell'Amministrazione. Nella banca delle ore, su richiesta del dipendente confluiscano le ore di lavoro straordinario nel numero massimo di 5 che verranno evidenziate mensilmente nella busta paga o altra modalità idonea all'effettiva conoscenza del dipendente. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari (da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione). Le ore accantonate possono, altresì, essere utilizzate per compensare il debito orario derivante dalla fruizione dei brevi permessi. Le ore per le quali il dipendente non esercita l'opzione tra pagamento e recupero entro il 31.12. dell'anno successivo a quello di maturazione vengono azzerate.

L'effettuazione di lavoro straordinario può avvenire per un massimo di 180 ore annue con previa autorizzazione del responsabile del settore cui appartiene il dipendente e deve essere debitamente motivata. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa. Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente. L'Ente procede ad erogare, sullo stipendio del mese successivo alla effettuazione le ore di lavoro di straordinario e, se dovute, le maggiorazioni orarie corrispondenti alla prestazione straordinaria come all'art. 35 comma 2 del CCNL 16.11.2022

Per esigenze eccezionali, debitamente motivate dal competente Dirigente/Responsabile riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, il limite massimo





COMUNE DI MONTELABBATE

Provincia di Pesaro e Urbino

Segretario comunale

individuale annuo di 180 ore per le prestazioni di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL dell'1/04/1999, può essere elevato fino a 200 ore, nel rispetto comunque del limite delle risorse previste nel relativo fondo.

ART. 21 PAUSA E BUONO PASTO

Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno dieci minuti ai fini del recupero delle energie psicofisiche.

La prestazione lavorativa può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività per le quali va obbligatoriamente assicurata la continuità dei servizi, nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori.

La collocazione della pausa di cui al comma precedente può essere effettuata anche prima o dopo le sei ore in considerazione dell'esigenza di garantire il regolare svolgimento dei servizi.

Per la consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui all'art. 35, comma 2 (Servizio mensa e buono pasto) CCNL 2019/2021, la durata della pausa non può essere inferiore a trenta minuti con esclusione dei casi previsti dall'art. 35 comma 5 del CCNL 16.11.2022.

Viene riconosciuto il servizio il buono pasto, oltre a chi presta attività, sia in presenza che a distanza, al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, anche, alternativamente, a chi la presti il pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna. Il buono pasto viene corrisposto a fronte di almeno 1:15 ora lavorativa successiva alla pausa pranzo.

ART.22 FERIE RECUPERO FESTIVITA' SOPPRESSE E FESTIVITA' DEL SANTO PATRONO E FERIE E RIPOSI SOLIDALI

Viene istituita la banca delle ore delle ferie solidali ai sensi dell'art 30 CCNL 2016/18 e del art. 24 Dlgs. 165/2015, a cui possono attingere dipendenti che abbiano esigenza di prestare assistenza:

1. a parenti entro il secondo grado che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute;
2. assistano familiari conviventi portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
3. con familiari entro il secondo grado inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 21.5.2018;
4. assistano i familiari fino al primo grado, del primo ciclo dell'istruzione con DSA ai sensi della L. 170/2010- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

ART. 23 – VERIFICA ALTRI ISTITUTI SOGGETTI A CONTRATTAZIONE

1. Le parti si riservano di valutare in futuro la possibilità di elevare i seguenti limiti contrattuali rientranti nella contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 7, comma 4 CCNL 16/11/2022:

- lettera n) elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL 21.05.2018;
- lettera o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33 del CCNL del 16/11/2022;
- lettera r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29, comma 2 CCNL 16/11/2022;





COMUNE DI MONTELABBATE

Provincia di Pesaro e Urbino

Segretario comunale

- lettera s) elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3 del CCNL del 16/11/2022;
- lettera z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 30, comma 8, CCNL 16/11/2022 in materia di turni di lavoro notturni.
- aa) individuazione delle figure professionali di cui all'art. 35, comma 10 (servizio mensa e buoni pasto) del CCNL 16/11/2022;
- ab) definizione degli incentivi economici per le attività ulteriori rispetto a quelle individuale nel calendario scolastico per il personale degli asili nido, delle scuole dell'infanzia, delle scuole gestite dagli enti locali e per il personale docente addetto al sostegno sperante anche presso le scuole statali;
- af) criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art. 55, comma 8 (Destinatari e processi della formazione), con relativi oneri a carico del Fondo di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione).

CAPO VIII – DISPOSIZIONI IN MATERIA DI TITOLARI DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE (ART. 7, COMMA 4, LETT. j), u), v), ARTICOLO 17 CCNL 16/11/2022)

ART. 24– CRITERI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEL PERSONALE INCARICATO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

1 Nell'ambito della disciplina di cui all'art. 17, comma 4, del CCNL 16/11/2022, alla retribuzione di risultato viene riconosciuta una quota non inferiore al 15% delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti a livello di ente.

2 Vengono definiti i seguenti i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa:

a. innanzitutto viene suddiviso il fondo complessivo destinato all'indennità di risultato tra i titolari di incarico di Elevata Qualificazione in proporzione all'indennità di posizione effettivamente erogata ad ogni EQ sul totale della retribuzione di posizione erogata complessivamente a livello di ente.

$$\begin{array}{l} \text{Premio massimo} \\ \text{Conseguibile per} \\ \text{Ogni EQ} \end{array} = \begin{array}{l} \text{Fondo complessivo} \\ \text{per l'ind. Risultato} \end{array} \times \frac{\text{Ind. Pos. erogata al EQ}}{\text{Totale ind. Posizione erogata}}$$

b. Ad ogni incaricato di Elevata Qualificazione, in base alla valutazione della performance individuale conseguita, viene attribuito un premio determinato in una percentuale della retribuzione di risultato massima attribuibile di cui alla lettera a) come di seguito indicato:

Valutazione conseguita	% di indennità di risultato riconosciuta calcolata sul premio teorico massimo conseguibile
Da 8 a 10	100%





COMUNE DI MONTELABBATE

Provincia di Pesaro e Urbino

Segretario comunale

Da 7 a 7,9	80%
Da 6 a 6,9	70%
Sotto 6	0%

3 Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di incarico di Elevata Qualificazione, di un incarico ad interim (ossia un incarico temporaneo attribuito in attesa di nominare il titolare di EQ per una determinata Area in cui è suddivisa la macrostruttura dell'ente) relativo ad altra EQ, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo nella misura seguente misura % del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim in applicazione dell'articolo 17, comma 5 del CCNL 16/11/2022, determinata in base alla valutazione della performance individuale:

Valutazione conseguita	% di ulteriore importo per incarichi ad interim
Da 8 a 10	25%
Da 7 a 7,9	20%
Sotto 6,9	15%

Gli eventuali risparmi vengono liquidati in ragione proporzionale, tra i titolari di E.Q. in base alle valutazioni individuali, con esclusione per le E.Q. che hanno conseguito una valutazione negativa.

ART. 25 – INCREMENTO DELLE RISORSE DESTINATE A REMUNERARE INDENNITA' DI POSIZIONE E RISULTATO PER GLI INCARICATI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE.

1. Le parti prendono atto che è materia di accordo sindacale l'eventuale incremento delle risorse destinate al personale incaricato di Elevata Qualificazione (retribuzione di posizione e di risultato) che comporti, ai fini del rispetto del vincolo di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, una corrispondente riduzione del fondo per le risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16/11/2022 o viceversa.

CAPO IX – DISCIPLINE PARTICOLARI (ART. 7, COMMA 4, LETT. h) m), t), CCNL 16/11/2022)

ART. 26 – PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO

1. Non si prevede l'attivazione dei piani di welfare integrativo.

ART. 27 – MISURE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

1. Le parti concordano l'individuazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:





COMUNE DI MONTELABBATE

Provincia di Pesaro e Urbino

Segretario comunale

- l'Amministrazione deve assicurare il rispetto della normativa prevista in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- in delegazione trattante devono essere discusse eventuali problematiche sulla sicurezza sul lavoro di carattere generale riguardante il personale dipendente.

ART. 28 – INNOVAZIONI TECNOLOGICHE

1. Vengono individuati i seguenti riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità dei dipendenti delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi:
 - ai dipendenti comunali deve essere garantita idonea formazione in merito all'utilizzo delle innovazioni tecnologiche inerenti lo svolgimento del lavoro assegnato.

TITOLO X – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Art. 29 – SALARIO ACCESSORIO DEL PERSONALE A TEMPO DETERMINATO, CON CONTRATTO DI FORMAZIONE E LAVORO, SOMMINISTRATO A TEMPO DETERMINATO ED IN CONVENZIONE

1. Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato, con contratto di formazione e lavoro, somministrato a tempo determinato ed in convenzione percepiscono:
 - Le indennità giornaliere e le indennità per particolari responsabilità previste dal presente CCDI e ove ne ricorrano le fattispecie;
 - Il premio legato alla performance se la durata del rapporto è pari o superiore a 6 mesi; con esclusione delle progressioni economiche.

Letto, confermato e sottoscritto.

Comune di Montelabbate (PU), 19.12.2023

LA DELEGAZIONE DI PARTE DATORIALE

Presidente – Dott.ssa Tramontano Rosa

Responsabile del Settore Amministrativo – Dott.ssa Esposti Lara

Responsabile del Settore Contabilità e Finanze – Rag. Falconi Daniela

Responsabile del Settore Tecnico – Geom. Ballotta Lorenzo





COMUNE DI MONTELABBATE

Provincia di Pesaro e Urbino

Segretario comunale

Responsabile del Settore Polizia Locale – Com. Battistoni Bernardino _____

LA DELEGAZIONE SINDACALE

Organizzazione Sindacale Territoriale FP CGIL - Niger Michele _____

Organizzazione Sindacale Territoriale FP CISL- Todaro Francesco _____

Organizzazione Sindacale Territoriale FP UIL Lista Antonella _____

R.S.U Aziendale - Rovinelli Giulia _____

R.S.U Aziendale – Gnucci Cinzia _____

R.S.U Aziendale – Magi Luigi _____

R.S.U Aziendale – Nardi Mara _____

