

# **COMUNE DI GRANOZZO CON MONTICELLO**

**Provincia di Novara**



---

**IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO  
DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO  
TRIENNIO 2023/2025**

In data 03.11.2023 presso la residenza municipale del Comune di Granozzo Con Monticello, ha avuto luogo l'incontro tra:

**la Delegazione di Parte Pubblica e così composta:**

<b>Dott.ssa Giuliana Balbo</b>	Presidente	P [ ] A[ ]
<b>Ivana Barbaglia</b>	Componente	P [ ] A[ ]

**la Delegazione Sindacale così composta:**

ORLANDI Francesco	OO.SS. CGIL Funzione Pubblica	P [ ] A[ ]
DE GRANDIS Stefano	OO.SS. UIL FPL Novara	P [ ] A[ ]
DI PIERO Francesco	OO.SS. CSA Regioni e Autonomie Locali	P [ ] A[ ]
CAVIGIOLO Barbara	R.S.U. Aziendale	P [ ] A[ ]

Congiuntamente denominate "Parti".

Al termine della riunione le Parti sottoscrivono la presente ipotesi di contratto collettivo integrativo (di seguito "CCI") per il triennio 2023/2025.

<p><b>Per la delegazione di parte datoriale:</b></p> <p><b>Presidente</b> _____</p> <p><b>Componente</b> _____</p>	<p><b>Per la delegazione sindacale:</b></p> <p><b>OO.SS. CISL – FP</b></p> <p>_____</p> <p><b>OO.SS. CGIL – FP</b></p> <p>_____</p> <p><b>OO.SS. UIL – FPL</b></p> <p>_____</p> <p><b>OO.SS. CSA – PIEMONTE ORIENTALE</b></p> <p><b>R.S.U. Aziendale</b></p> <p>_____</p>
---	---

## Sommario

Capo I - Introduzione, ambito di applicazione, vigenza e relazioni sindacali.....	5
Art. 1 - Vigenza ed ambito di applicazione .....	5
Art. 2 - Sistema delle relazioni sindacali .....	5
Art. 3 - Norme di comportamento e clausole di raffreddamento .....	6
Art. 4 - Informazione .....	6
Art. 5 - Confronto, soggetti e materie .....	6
Art. 6 - Contrattazione, soggetti e materie .....	6
Art. 7 - Strumenti per l'esercizio delle attività sindacali .....	7
Capo II - Ordinamento professionale .....	7
Art. 8 - Classificazione del personale .....	7
Art. 9 - L'istituzione delle Elevate Qualificazioni .....	7
Art. 10 - La disciplina delle progressioni verticali tra le aree speciali .....	8
Art. 11 - Le Progressioni Economiche Orizzontali all'interno delle Aree .....	8
Capo III - Criteri generali relativi alla incentivazione delle attività e della performance .....	11
Art. 12 - Criteri generali per l'incentivazione della performance organizzativa ed individuale .....	11
Capo IV - Le altre indennità legate a prestazioni e incarichi specifici .....	12
Art. 13 - Principi generali per l'attribuzione delle indennità previste .....	12
Art. 14 - Indennità per specifiche responsabilità affidate al personale delle Aree che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle Incarichi di Elevata Qualificazione .....	12
Art. 15 - Incentivi per le funzioni tecniche .....	13
Capo V - Costituzione e Utilizzo del Fondo .....	13
Art. 16 - Integrazione della parte variabile del fondo .....	13
Art. 17 - Ripartizione del fondo per le risorse decentrate .....	15
Capo VI - Trattamento economico normativo .....	16
Art. 18 - Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato e in somministrazione. ....	16
Art. 19 - Rapporto di lavoro a tempo parziale. ....	17
Capo VII Politiche sull'Orario di lavoro e Conciliazione vita-lavoro .....	18
Art. 20 - Principi e criteri per l'applicazione della flessibilità dell'orario di lavoro .....	18
CAPO VIII - Clausole di verifica e norme finali.....	18
Art. 21 - Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo .....	18
Art. 22 - Norme finali .....	18

## **Capo I - Introduzione, ambito di applicazione, vigenza e relazioni sindacali**

### **Art. 1 - Vigenza ed ambito di applicazione**

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo viene stipulato sulla base delle previsioni dettate dal CCNL del personale delle Funzioni Locali – triennio 2019/2021, stipulato in data 16/11/2022 e le sue disposizioni, salvo diversa espressa previsione, si applicano dal giorno successivo la sottoscrizione definitiva.
2. La durata del contratto è triennale, salvo la definizione annuale, con specifico accordo, dei criteri di ripartizione delle disponibilità del “Fondo risorse decentrate”. Nella stessa sede, sarà possibile verificare lo stato di attuazione del contratto.
3. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio, la normativa vigente e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall’organo di controllo competente ai sensi dell’art. 40-bis, comma 1 del d.lgs. n. 165/2001. A tal fine, l’ipotesi di contratto collettivo integrativo ed ogni sua integrazione definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l’organo di governo competente dell’ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.
4. Il presente contratto si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente dell’ente e disciplina le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l’ente, a tempo determinato e indeterminato, a tempo pieno o parziale.
5. Nel caso in cui sorgano controversie sull’interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L’eventuale accordo d’interpretazione autentica sostituisce fin dall’inizio della vigenza la clausola controversa.
6. Qualora non si raggiunga l'accordo su una o più delle suddette materie ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all’art. 8 del C.C.N.L. 2022, l'ente può provvedere, in via provvisoria, esclusivamente sull’istituto oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo, il termine massimo di durata delle sessioni negoziali in questione è fissato in 90 giorni.
7. Le parti si riservano di riaprire il tavolo negoziale qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.
8. Il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati presso l’ente.

### **Art. 2 - Sistema delle relazioni sindacali**

1. Il sistema di relazioni sindacali deve permettere, nel rispetto dei distinti ruoli dell'ente e delle rappresentanze sindacali, la realizzazione degli obiettivi previsti dal 165/2001 e consentire l'esercizio dell'attività sindacale nell’Ente, anche allo scopo di porre in essere un’organizzazione che promuova e mantenga il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori per tutti i livelli e i ruoli.
2. Le parti concordano che le forme di partecipazione saranno coerenti con le norme che regolano il rapporto di lavoro ed al fine di migliorare la qualità dei servizi ed il funzionamento dell'ente, si impegnano a mantenere aperta una procedura di dialogo (confronto) prima di assumere decisioni

unilaterali sulle materie rimandate dal CCNL alle relazioni sindacali decentrate.

### **Art. 3 - Norme di comportamento e clausole di raffreddamento**

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Durante il periodo di svolgimento della contrattazione decentrata e del confronto le parti non possono, sulle materie oggetto delle stesse, assumere autonome iniziative né procedere ad azioni dirette prima dei tempi fissati dal CCNL.

### **Art. 4 - Informazione**

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, a tutti i soggetti sindacali di cui all'art. 4 del CCNL 2022, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere preventiva, idonea e obbligatoria, ovvero deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali, di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte attraverso le forme previste dal C.C.N.L.
4. Sono oggetto di informazione preventiva tutte le materie per le quali è previsto il confronto o la contrattazione integrativa art. 5 e 7 del CCNL 2022, costituendo presupposto per la loro attivazione.
5. Sono, altresì, oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni di personale, ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle OO.SS. L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno 5 giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti.

### **Art. 5 – Confronto, soggetti e materie**

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione dall'art. 5 c. 3 del CCNL 2022, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione, a seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi congiuntamente o anche singolarmente. L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione, il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni, al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

### **Art. 6 - Contrattazione, soggetti e materie**

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal C.C.N.L. vigente e dal presente CCDI tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 2 lettera c.

2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
  - a. La R.S.U.;
  - b. I rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del C.C.N.L.;
  - c. I componenti della delegazione di parte datoriale nominati dalla Giunta con Deliberazione di G.C. n. 49 del 15.12.2022.
3. Sono oggetto di contrattazione le materie di cui all'art. 7, comma 4, del CCNL 2019/2021, cui integralmente si rinvia.

### **Art. 7 - Strumenti per l'esercizio delle attività sindacali**

1. L'Amministrazione garantisce l'installazione di bacheche per la R.S.U. e per le OO.SS.
2. Nella sede dell'Ente, in ragione della oggettiva carenza di spazi, l'amministrazione individua le modalità di utilizzazione di idonei locali per lo svolgimento di riunioni comunque connesse all'attività sindacale e favorisce altresì l'utilizzo di fax, telefono, uso di personal computer e posta elettronica.
3. Le OO.SS. R.S.U., regolarmente convocate, possono chiedere di partecipare alla riunione con modalità telematica e/o di firmare digitalmente gli accordi. In caso di mancata richiesta di partecipazione in modalità telematica, la mancata presenza nel luogo di convocazione è considerata assenza.
4. Le disposizioni del presente articolo si concorda che siano immediatamente applicabili nel rispetto delle prerogative delle libertà e diritti sindacali previsti dallo Statuto dei Lavoratori (Legge n. 300/1970).

## **Capo II – Ordinamento professionale**

### **Art. 8 - Classificazione del personale**

1. Il sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:
  - a. Area degli Operatori;
  - b. Area degli Operatori esperti;
  - c. Area degli Istruttori;
  - d. Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.
2. Al personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione possono essere conferiti gli incarichi di Elevata Qualificazione.
3. Le aree corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie all'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative.
4. Il personale in servizio alla data di entrata in vigore del CCNL 2022 è inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con effetto **automatico** secondo quanto riportato nell'Allegato adottato con determinazione del Responsabile del Servizio Personale n. 11 del 29.03.2023, previa informativa alle OO.SS. e alle RSU con nota protocollo n. 2224 del 15.03.2023.

### **Art. 9 - L'istituzione delle Elevate Qualificazioni**

1. I dipendenti già incaricati di Posizione Organizzativa, il cui incarico risulta ancora vigente o necessita di essere rinnovato, vengono incaricati di Elevate Qualificazioni secondo la disciplina

prevista nel CCNL, come dettagliata nel presente CCDI e secondo le previsioni dei decreti di conferimento degli incarichi.

#### **Art. 10 - La disciplina delle progressioni verticali tra le aree speciali**

1. In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella Tabella C di Corrispondenza, allegata al CCNL 2022.
2. Le progressioni speciali di cui al presente articolo, sono anche finanziate mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1 c. 612 della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018.

#### **Art. 11 - Le Progressioni Economiche Orizzontali all'interno delle Aree**

- a) Concorrono alla selezione i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che negli ultimi 2 anni non hanno beneficiato di alcuna progressione economica; per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.
- b) non essere stati sottoposti, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;

#### **B) Ponderazione dei criteri di valutazione**

Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato diverso per ciascuna Area, come di seguito indicato:

<i>Tabella Criteri di valutazione per le progressioni economiche orizzontali</i>				
<b>Area</b>	<b>Valutazione della performance del triennio precedente (non inferiore a 40)</b>	<b>Esperienza professionale (non superiore a 40)</b>	<b>Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi</b>	<b>Totale massimo</b>
Operatori	60	40	==	100
Operatori esperti	60	30	10	100
Istruttori	60	30	10	100
Funzionari E.Q.	70	20	10	100

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

#### **A. Valutazione della performance del triennio precedente**

Si intende la 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.

Il punteggio massimo previsto sarà assegnato alla valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna area contrattuale. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore.

#### **B. Esperienza professionale**

Si intende l'anzianità 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, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto.

Il punteggio previsto per ciascuna Area contrattuale sarà attribuito secondo la seguente formula:

$$\text{Punteggio} = (\text{punteggio max per Area contrattuale}) \times (\text{n. anni e frazioni di anno di anzianità del candidato}) / (\text{n. anni o frazioni di anno anzianità più elevata tra i candidati ammessi all'interno della stessa Area}).$$

#### **C. Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi**

Le competenze professionali acquisite sono:

- a) quelle certificate a seguito di percorsi formativi presso scuole, enti e istituti formativi riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano;
- b) i titoli e le abilitazioni professionali conseguite fino alla data di decorrenza dell'attribuzione economica e giuridica della P.E.O., purché attinenti alle attività e funzioni dell'Ente.
- c) la frequenza certificata dal soggetto formatore a corsi di formazione o aggiornamento professionale nel triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto.

Ai titoli e alle abilitazioni professionali vengono attribuiti i punteggi come di seguito specificati distinti per Area contrattuale di appartenenza; per ciascuna tipologia di titolo, se ne può considerare solo uno e il possesso di ulteriori sarà valutato nell'ambito dell'ultima tipologia "Ulteriori titoli" se in essa ricompresi.

I corsi di formazione/aggiornamento già valutati ai fini di una progressione orizzontale, con esito positivo per il candidato, non saranno più considerati ai fini della valutazione di una nuova procedura di selezione comparativa.

Non sono valutabili i corsi per la formazione obbligatoria (es. corsi per mantenimento iscrizione in albi/ordini, prevenzione della corruzione, sicurezza luoghi di lavoro)

Non sono valutabili i titoli necessari, a normativa vigente, per l'accesso mediante concorso.

<b>AREA OPERATORI ESPERTI</b>	
<i>Titolo di accesso: diploma di scuola secondaria superiore</i>	
<b>Titolo</b>	<b>Punti max 10</b>
Laurea triennale	2
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	3
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0, 2 per corsi di durata superiore almeno 3 ore, entro il limite di 3 punti

<b>AREA ISTRUTTORI</b>	
<i>Titolo di accesso: diploma di scuola secondaria superiore</i>	
<b>Titolo</b>	<b>Punti max 10</b>
Laurea triennale	2
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	3
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0, 2 per corsi di durata superiore almeno 3 ore, entro il limite di 3 punti

<b>AREA FUNZIONARI E.Q.</b>	
<i>Titolo di accesso: laurea triennale</i>	
<b>Titolo</b>	<b>Punti max 10</b>
Laurea specialistica - Laurea Magistrale o vecchio ordinamento.	3
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Ulteriore titolo di laurea o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0,2 per corsi di durata superiore almeno 3 ore, entro il limite di 3 punti

### **C) Formazione della graduatoria e criteri di priorità**

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi delle precedenti lett. A, B per operatori e A, B e C per operatori esperti Istruttori e Funzionari EQ.

La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.

La disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente;

Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale. Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

- a) maggior anzianità di servizio nell'Ente
- b) maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;
- c) maggiore età anagrafica

Qualora tra i dipendenti aventi diritto alla P.E.O. ve ne fosse qualcuno ammesso con riserva, la posizione ricoperta viene congelata e le relative somme accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare.

La percentuale di differenziali stipendiali attribuibili per ciascuna area e tipologia è definita annualmente in sede di contrattazione decentrata.

La Commissione di valutazione è composta da Segretario Comunale, in qualità di Presidente, e dai Responsabili delle Aree. Il Responsabile di Area si astiene in ipotesi di conflitto di interessi o nel caso in cui partecipi alla procedura selettiva.

Ogni dipendente verrà portato a conoscenza della propria valutazione individuale, annuale mediante sottoscrizione "per presa visione e ricevuta copia" della scheda che lo riguarda. Il dipendente può, nel termine di 10 giorni dalla data di acquisizione, chiedere per iscritto chiarimenti al soggetto valutatore (dirigente/responsabile di settore), il quale deve fornire, previa istruttoria, i relativi chiarimenti nei 10 giorni successivi al ricevimento della richiesta, nella medesima forma. Nel caso in cui il dipendente non ottenga risposta o non ritenga esaurienti i chiarimenti ricevuti, può avviare la procedura di conciliazione prevista dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente.

Le parti concordano che, per l'anno 2023 n. 1 "differenziale stipendiale" nell'Area operatori esperti, quota a carico del fondo di euro 1300,00.

### **Capo III - Criteri generali relativi alla incentivazione delle attività e della performance**

#### **Art. 12 - Criteri generali per l'incentivazione della performance organizzativa ed individuale**

1. La valutazione delle performance individuale ed organizzativa finalizzata a garantire il miglioramento degli standard di qualità dei servizi erogati e delle attività svolte, la valorizzazione delle professionalità ed il contenimento e la razionalizzazione della spesa avviene secondo la metodologia contenuta nel Sistema di misurazione e valutazione della performance del Comune attualmente vigente.
2. Il 30% delle risorse variabili del fondo (art. 79 c. 2), senza considerare in tale ambito le risorse previste da specifiche disposizioni di legge, è destinato all'incentivazione della performance individuale. La quota prevalente, intesa come il 70%, delle risorse di parte variabile dell'art. 79 c. 2, è destinata all'incentivazione della performance organizzativa e di quella individuale,

nonché all'erogazione delle indennità per condizioni di lavoro e per le specifiche responsabilità.

3. I trattamenti accessori correlati alla performance dell'anno competono, secondo i criteri definiti dal Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dal Comune se e nella misura in cui sia valutato un positivo apporto del dipendente ai risultati, per effetto dell'attività svolta nel corso dell'anno, durante le giornate lavorate, secondo un criterio proporzionale a queste ultime, basato sulla seguente proporzione: quota del fondo destinata alla performance: quota spettante al singolo dipendente =  $365 : (365 \text{ giorni} - \text{n. giorni di assenza per malattia e permessi per visite mediche del singolo dipendente (oltre le 18 ore annuali)})$ .

## Capo IV - Le altre indennità legate a prestazioni e incarichi specifici

### Art. 13 - Principi generali per l'attribuzione delle indennità previste

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 sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio – fatto salvo quanto espressamente previsto nella disciplina dei singoli istituti del presente contratto – e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

### Art. 14 - Indennità per specifiche responsabilità affidate al personale delle Aree che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle Incarichi di Elevata Qualificazione

1. Ai sensi dell'art. 84 comma 1 del CCNL 2022, le parti concordano che, per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, è riconosciuta una indennità parametrata sull'effettivo livello di responsabilità secondo i seguenti criteri:

INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'	LIVELLO DI RESPONSABILITA'
Fino a 500	BASSA: Responsabilità di procedimenti amministrativi/tecnici non complessi con responsabilità collegate ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o da regolamenti, basati su procedimenti prevalentemente ripetitivi e standardizzati e con rilevanza interna.
Da 501 a 1500	MEDIA: Responsabilità di procedimenti amministrativi/tecnici complessi con responsabilità collegate ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o da regolamenti, basati su procedimenti prevalentemente non ripetitivi e non standardizzati e con rilevanza esterna.
Da 1501 a 3000	ALTA: Responsabilità di attività che richiedono particolari ed elevate abilità, competenze e professionalità correlate al possesso di autonomia ed eventualmente studi, approfondimenti ecc. e/o conoscenza e capacità di utilizzo apparecchiature o programmi informatici molto avanzati e/o particolarmente complessi. Il soggetto svolge incarichi che comportano un elevato livello di autonomia operativa e organizzativa.

2. In nessun caso il compenso per specifiche responsabilità può essere utilizzato per remunerare mansioni superiori previste dall'art. 52 del D. Lgs. n. 165/2001.
3. L'assegnazione degli incarichi di specifiche responsabilità, con provvedimento scritto del Responsabile dell'Area competente o del Segretario comunale e comunicato al Servizio Personale, costituisce condizione essenziale per il riconoscimento della stessa indennità.
4. Il provvedimento motivato, a pena di nullità, dovrà indicare in modo dettagliato le specifiche mansioni/compiti/responsabilità e il relativo compenso annuo spettante e dovrà essere trasmesso alle OO.SS.
5. Gli incarichi per specifiche responsabilità hanno cadenza annuale, decadono se sono intercorsi mutamenti organizzativi, variazioni contrattuali o di disponibilità del fondo specifico approvato dal CCDI, altrimenti si intendono automaticamente rinnovati. Possono essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato del Responsabile del Settore:
  - in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o contrattuali;
  - in conseguenza dell'accertamento di inadempienze da parte dell'incaricato;
  - in caso di sospensione dal servizio a seguito di procedimento disciplinare o penale;
  - In caso di trasferimento ad altro Settore.
6. L'indennità per specifiche responsabilità non compete per i periodi nei quali la relativa responsabilità non viene esercitata. Nei casi di assenze per aspettative, per congedi straordinari, per paternità/maternità compreso il periodo di congedo parentale, per infortunio sul lavoro, per malattia e gravi patologie, gli incarichi rimangono sospesi fino alla ripresa del servizio, con conseguente sospensione della corresponsione della indennità. E' esclusa la cumulabilità con altri compensi riconosciuti per il medesimo ruolo, servizio o responsabilità.
7. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la presente individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.

#### **Art. 15– Incentivi per le funzioni tecniche**

1. La ripartizione delle risorse (comprehensive degli oneri previdenziali ed assistenziali) di cui all'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023 è disposta sulla base dei criteri di attribuzione che verranno contrattati e inseriti in nuovo Regolamento volto a definire le modalità ed i criteri per l'assegnazione e la ripartizione del fondo incentivante per funzioni tecniche di opere/lavori pubblici, servizi e forniture, che l'Ente si impegna ad approvare entro il triennio.
2. Sono escluse dalla erogazione del compenso le attività manutentive ordinarie e il ricorso agli appalti CONSIP.

### **Capo V – Costituzione e Utilizzo del Fondo**

#### **Art. 16 - Integrazione della parte variabile del fondo**

1. La costituzione del fondo per le risorse decentrate, sulla base delle regole dettate dai CCNL, è disposta dall'ente. Della sua avvenuta costituzione è data informazione ai soggetti sindacali in modo tempestivo e comunque precedentemente all'avvio della contrattazione collettiva decentrata integrativa.
2. La integrazione eventuale della parte variabile con le risorse di cui all'articolo 79 del CCNL 2022 è decisa sulla base della disponibilità delle risorse nel bilancio preventivo e dello spazio rispetto il limite complessivo annuo del salario accessorio.
3. Il fondo risorse decentrate per l'anno 2023 è stato costituito con Determinazione del Responsabile del Servizio Personale n. 45 del 25.10.2023, e quantificato come segue:

Schema costituzione  
FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023  
COMUNE DI GRANOZZO CON MONTICELLO

FONTE	DESCRIZIONE	Valore
<b>RISORSE STABILI</b>		
<i>Soggette ai limiti art. 23 comma 2 DLgs 75/2017</i>		
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 1: <b>Importo unico consolidato anno 2017</b>	29.406,24
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.c): <b>Retribuzioni di anzianità ed assegni ad personam del personale cessato l'anno precedente</b>	
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.d): <b>Risorse riassorbite ex art. 2 co. 3 D.Lgs 165/2001</b>	
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.e): <b>Incremento per processi associativi e delega di funzioni con trasferimento di personale</b>	
Art. 79 comma 1 lett. c)	<b>Incremento per riorganizzazioni con aumento di dotazione organica</b>	
<i>Non soggette ai limiti art. 23 comma 2 DLgs 75/2017</i>		
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.a): <b>Incremento € 83,20 per ogni dip. In servizio al 31/12/2015</b>	499,20
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.b): <b>Differenziali PEO sul personale in essere al 1/3/2018</b>	813,80
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.g): <b>Incremento per riduzione stabile fondo lavoro straordinario</b>	
Art. 79 comma 1 lett. b)	<b>Incremento € 84,50 per ogni dip. In servizio al 31/12/2018 - anno 2023</b>	507,00
Art. 79 comma 1 lett. d)	<b>Differenziale PEO personale in servizio alla data del 1/1/2021</b>	795,60
Art. 79 comma 1-bis	<b>Differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1 a carico bilancio (dip. B3 e D3 al 1/4/2023)</b>	2.249,80
	<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>34.271,64</b>
	<i>Di cui soggette a limiti</i>	<i>29.406,24</i>
<b>INCREMENTI VARIABILI</b>		
<i>Soggetti ai limiti art. 23 comma 2 DLgs 75/2017</i>		
Art 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.d): <b>Ratei di importi RIA su cessazioni in corso di anno precedente</b>	
Art 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.f): <b>Rimborso spese notificazione atti dell'amm.ne finanziaria</b>	
Art 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.j): <b>Incremento per obiettivi del Piano performance</b>	1.500,00
Art 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.k): <b>Quote per trasferimento personale in corso di anno a seguito di delega di funzioni</b>	
Art. 79 comma 2 lett. b)	<b>Incremento max 1,2% monte salari 1997</b>	

Art. 79 comma 2 lett. c)	<b>Risorse derivanti da scelte organizzative, gestionali e retributive</b>	
<b>Non soggetti ai limiti art. 23 comma 2 DLgs 75/2017</b>		
Art 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.a): <b>Legge 449/1997, sponsorizzazioni, servizi conto terzi</b>	-
Art 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.b): <b>Piani di razionalizzazione</b>	
Art 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.c): <b>Risorse da specifiche disposizioni di legge (funzioni tecniche, ICI, avvocatura, ecc.)</b>	2.786,00
Art. 79 comma 1 lett. b)	<b>Incremento € 84,50 per ogni dip. In servizio al 31/12/2018 - anno 2021 (se non inserito nel fondo 2022) e 2022</b>	1.014,00
Art. 79 comma 2 lett. d)	<b>Residui anno precedente lavoro straordinario</b>	
Art. 80 comma1	<b>Residui Fondo anno precedente da risorse stabili</b>	
Art. 79 comma 3	<b>Incremento 0,22% monte salari 2018 (euro 431,88 di cui euro 177,58 per P.O.)</b>	254,30
Legge n.41/2023	<b>Incremento 5% della parte stabile (PNRR) (euro 1713,58 di cui euro 704,61 per P.O.)</b>	1.008,97
	<b>TOTALE INCREMENTI VARIABILI</b>	<b>6.563,27</b>
	<i>Di cui soggette a limiti</i>	<i>1.500,00</i>
	<b>TOTALE FONDO 2023</b>	<b>40.834,91</b>
	<b>Di cui assoggettati a limite 2016</b>	<b>30.906,24</b>
	<b>Riduzione per superamento limite 2016</b>	<b>-</b>
	<b>FONDO 2023 DA APPROVARE</b>	<b>40.834,91</b>

Il fondo rispetta il limite del tetto salario accessorio 2016 e, pertanto, non è soggetto a decurtazioni (ART. 79 COMMA 6 CCNL 16/11/2022).

#### **Art. 17 - Ripartizione del fondo per le risorse decentrate**

1. Con cadenza annuale le parti procedono alla ripartizione del fondo per le risorse decentrate, con riferimento alla parte stabile non utilizzata ed a quella variabile.
2. Tale ripartizione è effettuata nel rispetto dei principi e delle procedure stabilite dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro e del presente CCDI.
3. Le parti assumono l'impegno di avviare entro il primo quadrimestre di ogni anno la contrattazione per la ripartizione del fondo. La proposta di fondo del salario accessorio viene trasmesso ai soggetti sindacali almeno 5 giorni prima dell'avvio della contrattazione per la sua ripartizione.
4. In caso di mancata definizione della nuova intesa si continua ad applicare la ripartizione dell'anno precedente, ove possibile e non ci siano modifiche o cambiamenti. Nel caso in cui ciò

non sia possibile si erogano esclusivamente le indennità disciplinate interamente dal contratto collettivo nazionale di lavoro, per cui le risorse di parte stabile non utilizzate nell'anno vengono utilizzate negli anni successivi.

5. Preso atto della costituzione del fondo per l'anno 2023, le parti concordano di utilizzare detto fondo come di seguito riportato:

<b>UTILIZZO FONDO</b>	<b>IMPORTO</b>
<b>RISORSE NON CONTRATTABILI</b>	
Progressioni economiche STORICHE	15.994,30
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	2.407,68
Compensi ISTAT (risorse vincolate)	2.786,00
Progressioni contrattate nell'anno	1.300,00

*TOTALE RISORSE NON CONTRATTABILI*

**22.487,98**

*RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE*

**18.346,93**

<b>RISORSE CONTRATTATE</b>	
Performance	16.846,93
Premio progetto obiettivo	1.500,00

*TOTALE UTILIZZI CONTRATTATI*

**18.346,93**

**TOTALE UTILIZZO FONDO**

**40.834,91**

4. Eventuali residui derivanti dalla ripartizione del fondo risorse decentrate che attengono alla parte stabile sono riversate nel fondo dell'anno successivo.

## **Capo VI – Trattamento economico normativo**

### **Art. 18 - Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato e in somministrazione.**

1. Al personale assunto a tempo determinato ed al personale con contratto di somministrazione si applica il trattamento economico accessorio previsto dalla contrattazione collettiva vigente per il personale assunto a tempo indeterminato, se e in quanto il contratto di lavoro abbia una durata non inferiore a tre anni.

2. Ai fini di cui al comma 1 non sono cumulabili i periodi di svolgimento dell'attività lavorativa riferiti a più contratti di lavoro.

### **Art. 19 - Rapporto di lavoro a tempo parziale.**

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 50% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno. Le parti possono concordare, con specifico accordo della validità di un anno, l'incremento della percentuale massima prevista nel precedente periodo, anche in presenza di gravi e documentate situazioni familiari.
2. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i dipendenti già in servizio presentano apposita domanda, con cadenza semestrale (giugno-dicembre). Nelle domande deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere ai fini del comma 7.
3. L'ente, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda, concede la trasformazione del rapporto, nel rispetto delle forme e delle modalità di cui al comma 11 oppure nega la stessa qualora:
  - i. si determini il superamento del contingente massimo previsto dal comma 1;
  - ii. l'attività di lavoro autonomo o subordinato, che il lavoratore intende svolgere, comporti una situazione di conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta dallo stesso ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità;
  - iii. in relazione alle mansioni ed alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determini un pregiudizio alla funzionalità dell'ente.
4. AI dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora la prestazione non sia superiore al 50% di quella a tempo pieno, possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, nel rispetto delle vigenti norme in materia di incompatibilità e di conflitto di interessi. I suddetti dipendenti sono tenuti a comunicare, entro quindici giorni, all'ente nel quale prestano servizio l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna.
5. Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente fissato, viene data la precedenza ai seguenti casi:
  - a) dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del D.Lgs. n. 81/2015;
  - b) dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
  - c) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
  - d) documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
  - e) necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
  - f) genitori con figli minori, in relazione al loro numero;
  - g) i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.
6. I dipendenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi previste dall'art. 8, commi 3 e 7, del D.Lgs. n. 81/2015. Nelle suddette ipotesi, le domande sono presentate senza limiti temporali, l'ente dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 giorni e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente fissato.
7. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge in

materia di assunzioni. Tale prerogativa è riconosciuta, in subordine, anche nel caso in cui la disponibilità del posto in organico e il rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni consentano solamente un aumento della percentuale oraria del rapporto di lavoro part-time.

8. Al personale con rapporto a tempo parziale si applica il trattamento economico e normativo stabilito dall'art. 62 del CCNL 2019/2021.

## **Capo VII Politiche sull'Orario di lavoro e Conciliazione vita-lavoro**

### **Art. 20 - Principi e criteri per l'applicazione della flessibilità dell'orario di lavoro**

1. Le politiche degli orari di lavoro sono improntate all'obiettivo di permettere un adeguato funzionamento dei servizi da contemperare con l'efficienza e l'efficacia del lavoro degli uffici, evitando dispersione di risorse, la frammentazione delle competenze e degli interventi nonché a perseguire la sicurezza e il benessere dei lavoratori. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico.
2. Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro settimanale, siano valutate opportunamente, da parte dei titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro compresa l'astensione dal turno pomeridiano.
3. L'Ente, nell'ottica di garantire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare si impegna ad adottare Regolamento comunale sugli orari di lavoro.

## **CAPO VIII - Clausole di verifica e norme finali**

### **Art. 21 - Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo**

1. Con cadenza annuale, di norma nel mese di maggio e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti possono verificare l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.

### **Art. 22 - Norme finali**

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 attualmente vigenti. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.
2. Sono confermate le disposizioni in essere sui servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero.
3. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.
4. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti di bilancio, nonché con le relazioni illustrative ed economico finanziaria e sarà pubblicato sul sito internet dell'ente.