



COMUNE DI GATTICO-VERUNO

Regione Piemonte - Provincia di Novara

**CONTRATTO COLLETTIVO
INTEGRATIVO
NORMATIVO
2023 - 2025**

Il presente Contratto Collettivo Integrativo normativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.

Articolo 1 – Durata – Revisione

Il vigente CCI normativo ha durata triennale dal 01/01/2023 al 31/12/2025.

Si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti mediante Posta Elettronica Certificata (PEC), almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto integrativo collettivo con valore normativo.

Articolo 2 – Contrattazione Collettiva integrativa: Soggetti e Materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal CCNL 2019 – 2021 e dal presente CCDI, tra i soggetti richiamati dall'articolo 7, comma 2 del CCNL e nel caso specifico:

- RSU nominato con elezioni svoltesi nell'anno 2022
- la delegazione di parte datoriale nominata con deliberazione G.C. N. 204 del 06.12.2022
- I Rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria: C.G.I.L. F.P. – CISL F.P. – tra i firmatari del CCNL.

E' oggetto di contrattazione integrativa quanto previsto dall'art. 7, comma 4 del CCNL 2019-2021.

Articolo 3 – Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce alle materie di cui all'art. 7, comma 4.

2. Le parti, ogni anno, sulla base di quanto definito in termini di quantificazione delle risorse per il Fondo del salario accessorio, si incontrano per definire le materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere a), b), c), d), e), f), g), o), p), q), v), w), ae) con specifico accordo che integra, per la parte economica, il presente CCDI.

3. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs.n.165/2001, richiamato dall'articolo 8, comma 7 del CCNL. 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.

Articolo 4 – Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. L'Ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: quote dell'indennità di comparto, di cui all'articolo 74, comma 2, lett. d), del CCNL. Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti al costo delle progressioni e del salario individuale di anzianità del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'articolo 13 del CCNL. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'articolo 79, comma 2, lettera d), non integralmente utilizzate nell'anno precedente.

2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi, come da articolo 80 comma 2 CCNL:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis del CCNL;
- d) indennità di turno e reperibilità;
- e) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 84;
- f) indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL;
- g) compensi previsti da disposizioni di legge riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67 comma 3 lett. C) CCNL 2016-2018;
- h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 16 - 18, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000;
- j) differenziali stipendiali (progressioni all'interno delle Aree) con decorrenza nell'anno di riferimento finanziate con risorse stabili.

Articolo 5 – Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance

Le parti concordano che una percentuale del fondo, di cui all'art. 80, comma 3, del contratto sia destinata ad incentivare la performance individuale.

Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata alla performance organizzativa.

Le parti possono definire la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.

Alla performance individuale è annualmente destinata una quota non inferiore al 30% delle risorse di parte variabile di cui all'art. 79, comma 2 del CCNL ad esclusione delle lettere c) f) g) del comma dell'articolo 67 CCNL 2016/2018. Tale percentuale è indicativa e sarà oggetto di contrattazione.

Si stabilisce inoltre, di riconoscere il premio incentivante la performance organizzativa ed individuale anche al personale a tempo determinato, personale in maternità e personale part-time.

Articolo 6 – Differenziazione del premio individuale

Ai sensi dell'art. 81 del CCNL, comma 2, viene stabilita nel 30% la quota delle risorse di cui al suddetto comma. da destinare alla performance individuale.

In applicazione dell'art. 81, si concorda che la misura della maggiorazione è stabilita nel 30% del valore medio pro-capite dei premi destinati al personale valutato positivamente.

La quota massima di personale valutato a cui può essere attribuita la maggiorazione è stabilita nel 33% del personale che abbia conseguito una valutazione di 100/100.

Articolo 7 – Progressioni economiche all'interno delle Aree (Differenziali stipendiali)

L'attribuzione dei differenziali stipendiali (progressioni all'interno delle Aree) avviene mediante procedura selettiva di area attivabile annualmente, in relazione alle risorse disponibili nella parte stabile del fondo risorse decentrate. Si ritiene di confermare il termine di tre anni, di cui al comma 2, lettera a) dell'articolo 14 CCNL.

Ai sensi dell'articolo 14, comma 2, lettera b), il numero di differenziali stipendiali attribuibili per ciascuna area viene definito annualmente nella contrattazione, in relazione alle risorse disponibili.

Confermando i criteri richiamati nell'articolo 14, comma 2 lettera d) n. 1 e n.2, si stabilisce che precisazioni in merito all'applicazione dei suddetti criteri e ulteriori criteri, come richiamati al n. 3, siano stabiliti come segue:

- Non avere ricevuto procedimenti disciplinari negli ultimi due anni, oltre che nell'anno corrente, superiori alla multa. In caso di procedimenti pendenti il dipendente viene ammesso con riserva e l'eventuale progressione sospesa sino alla conclusione del procedimento;

- Non viene ammesso alla selezione il dipendente che abbia conseguito una media delle ultime tre valutazioni inferiore a 71;

1. Viene valutata la media delle tre ultime valutazioni individuali conseguite (Art. 14 comma 2, Lettera d) n.1)

Il punteggio attribuibile è fissato fino ad un massimo di 40 punti nel seguente modo:

Punteggio 100	punti 40
Punteggio da 90 a 99	punti 30
Punteggio da 80 a 89	punti 20
Punteggio da 71 a 79	punti 10

1. L'esperienza professionale acquisita (art.14 comma 2, lettera d n.2) è intesa come anzianità complessiva nell'area di inquadramento da calcolare fino al 31 Dicembre dell'anno precedente. Per il personale trasferito da altro Ente per mobilità volontaria, che quindi non interrompe il rapporto di lavoro, nell'anzianità di servizio, si considera anche quella maturata presso altro Ente.

Il Punteggio non può essere superiore a 20 punti;

2. Vengono valutati iscrizioni in Albi professionali e titoli di studio superiori rispetto a quello necessario per l'accesso all'area di appartenenza.

Ciascun requisito è spendibile per una sola procedura selettiva.

Il Punteggio attribuibile non può essere superiore a 20 punti, con seguente dettaglio:

- 20 punti - Laurea magistrale o vecchio ordinamento
- 10 punti laurea triennale o scuola secondaria di II grado
- 5 punti iscrizione ad albi od ordini

3. Tempo di permanenza nell'inquadramento economico, ex posizione economica. Sarà attribuito maggior punteggio in relazione al maggior tempo di permanenza nell'inquadramento economico.

Il Punteggio attribuibile non può essere superiore a 20 punti.

Articolo 8 – Indennità condizioni di lavoro

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a) disagiate;
- b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c) implicanti il maneggio di valori.

2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro il valore massimo di Euro 10,00 giornalieri.

3. L'effettiva entità dell'indennità viene rimessa alla contrattazione annuale entro il limite massimo stabilito dal precedente comma.

Articolo 9 – Indennità di servizio esterno – Personale di Polizia Locale

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato annualmente in sede di contrattazione decentrata integrativa entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 10,00.

2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
3. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.
4. Le indennità previste dal presente articolo hanno decorrenza a valere dall'anno di contrattazione.

Articolo 10 - Indennità di Turno

L'Ente, sulla base delle proprie esigenze organizzative e funzionali può istituire turni giornalieri di lavoro in base alla disponibilità di personale e secondo quanto previsto dall'articolo 30 del CCNL.

Articolo 11 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere private – Personale di Polizia Locale

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art.22, comma 3, del D.L. n. 50/2017, convertito nella Legge n. 96/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario.
2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa. Il costo del riposo compensativo è da ascrivere anch'esso integralmente a carico dei Soggetti privati organizzatori dell'iniziativa.
3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario.

Articolo 12 – Indennità per specifiche responsabilità

Parte delle risorse del fondo è destinata al pagamento delle indennità per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale dell'area C e D non incaricati di funzioni di Elevata Qualificazione, ai sensi dell'art. 84 CCNL. Tale fondo viene utilizzato per remunerare quei dipendenti che, pur non avendo la responsabilità di un intero settore, abbiano la responsabilità del procedimento, ancorchè la locuzione "specifiche responsabilità" non coincida con "Responsabile del Procedimento". Infatti, la specifica responsabilità, anche di procedimento, deve qualificarsi come particolarmente complessa e deve riferirsi a incarichi che impongano l'assunzione di una qualche diretta responsabilità di iniziativa e di risultato e che identifichino il soggetto come punto di riferimento tecnico, amministrativo o contabile. L'importo massimo è stabilito dall'articolo 84 del CCNL.

Articolo 13 – Specifiche disposizioni di legge

1. I compensi previsti da disposizione di legge che prevedano specifici trattamenti economici a favore del personale integrano automaticamente il fondo e sono distribuiti secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge e dagli atti e regolamenti dell'ente che ad essi danno attuazione.

Articolo 14 – Orario di lavoro flessibile

Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile, di norma 30 minuti. Tale istituto prevede la flessibilità in entrata ed in uscita. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.

Questo istituto non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con orari ben definiti e attività che si articolano su turni.

L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato entro i successivi sette giorni, o, in caso di oggettiva difficoltà entro un mese.

Articolo 15 – Orario di lavoro e orario multiperiodale

Il numero delle settimane in cui i dipendenti possono svolgere una prestazione aggiuntiva o ridotta nell'ambito dell'orario multiperiodale di cui all'articolo 31 CCNL è fissato in 13 settimane per le attività che sono previamente individuate dall'Ente sulla base di comprovate esigenze organizzative dirette a garantire la qualità dei servizi erogati.

Le parti si impegnano a rispettare la disposizione (art. 4, D.L. n.66/2003) per la quale la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi.

Articolo 16 - Lavoro straordinario

Il lavoro straordinario, debitamente autorizzato, dà diritto alla retribuzione qualora superi i 30 minuti di durata nella stessa giornata. Successive frazioni di almeno 15 minuti continuative con i precedenti 30 minuti danno diritto alla retribuzione. In nessun caso frazioni di lavoro straordinario effettuate in giornate differenti possono essere cumulate/aggiunte, allo scopo di raggiungere una frazione di tempo suscettibile di valorizzazione economica.

Articolo 17 - Banca ore

E' istituita la banca ore a cui i dipendenti possono aderire in modo volontario.

Le rinunce producono effetto dall'anno successivo.

In essa confluiscono su richiesta del dipendente le ore di prestazione di lavoro straordinario debitamente autorizzato, entro il tetto di 60 ore annue per ciascun dipendente, con le stesse modalità indicate nell'articolo 16.

Esse vanno utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo all'anno di maturazione.

La giornata lavorativa è valutata in termini di ore attinte dalla banca ore in relazione all'orario effettivamente previsto per il lavoratore in quello specifico giorno.

Articolo 18 – Modalità di richiesta e di fruizione dei Permessi

1. A domanda del dipendente sono concessi permessi retribuiti per i seguenti casi da documentare debitamente con le seguenti modalità:

- partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni otto all'anno – Articolo 40 CCNL;
- lutto per il coniuge, per i parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado o il convivente ai sensi dell'art. 1, commi 36 e 50 della legge n. 76/2016: giorni tre per evento da fruire entro 7 giorni lavorativi dal decesso – Articolo 40 CCNL.
- 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio. Tali permessi possono essere fruiti anche entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio- Articolo 40 CCNL.
- tre giorni di permesso di cui all' art. 33, comma 3, della Legge 5 febbraio 1992, n. 104. Tali permessi sono utili ai fini delle ferie e della tredicesima mensilità e possono essere utilizzati anche ad ore, nel limite massimo di 18 ore mensili. (una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all'ufficio di appartenenza all'inizio di ogni mese. In caso di necessità ed urgenza, il lavoratore comunica l'assenza nelle 24 ore precedenti la fruizione del permesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente si avvale del permesso stesso (Articolo 44, comma 3 lettera a).

2. A domanda del dipendente sono concessi permessi retribuiti, ma sottoposti al medesimo regime economico dell'assenza per malattia, per i seguenti casi da documentare debitamente con le seguenti modalità:

- N. 18 ore annuali fruibili anche su base giornaliera per l'espletamento di visite mediche, terapie, esami diagnostici, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.

La domanda deve essere presentata 3 giorni prima e, nel caso di particolare urgenza o necessità anche 24 ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente intende fruire del periodo di permesso giornaliero od orario. L'assenza per i permessi in questione è giustificata mediante attestazione di presenza, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione. L'attestazione è inoltrata all'ente dal dipendente oppure è trasmessa direttamente a quest'ultima, anche per via telematica, a cura del medico o della struttura. I permessi in questione risultano incompatibili con altri permessi previsti dal CCNL salvo il caso in cui il dipendente, dopo aver esercitato il diritto al permesso orario, torni in servizio e successivamente al manifestarsi, anche improvvisamente, di una qualsiasi esigenza per la quale debba di nuovo allontanarsi dal servizio prima del termine del proprio orario di lavoro: in questo caso il dipendente potrà usufruire dei permessi orari o del riposo compensativo derivante da precedente maggiore prestazione lavorativa.

Nel caso in cui il dipendente, a causa delle patologie sofferte, debba sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie, da cui derivi incapacità lavorativa, prima dell'inizio della terapia, si prevede la presentazione all'Amministrazione di un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante (specialista) che attesti la necessità dei trattamenti sanitari ricorrenti, comportanti l'incapacità da ultimo citata, secondo cicli o calendari stabiliti e fornendo il calendario previsto ove sussistente.

A tale certificazione dovranno seguire le singole attestazioni di presenza dalle quali dovranno risultare l'effettuazione delle terapie, nelle giornate previste, nonché la circostanza che le prestazioni siano state somministrate nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritte dal medico. In occasione dell'assenza durante la somministrazione delle terapie, il dipendente non soggiace all'obbligo reperibilità visita fiscale. (Articolo 44 CCNL Commi 1 e 2).

3. A domanda del dipendente sono concessi permessi retribuiti da non documentare:

- tre giorni o 18 ore di permesso retribuito nell'anno, per particolari motivi personali e familiari. (Articolo 41 CCNL).

Tali permessi:

1. non sono fruibili per frazione inferiore ad una sola ora; oltre la prima ora possono essere fruiti in misura pari a 15 minuti o multipli;
2. non possono essere fruiti nella stessa giornata congiuntamente ad altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previste dalla legge e della contrattazione collettiva, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative fruiti ad ore;
3. possono essere fruiti, cumulativamente, anche per la durata dell'intera giornata lavorativa; in tale ipotesi l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente è convenzionalmente pari a sei ore per i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo pieno, mentre per i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale tale incidenza è riproporzionata all'orario di lavoro;

4. sono compatibili con la fruizione, nel corso dell'anno, dei permessi giornalieri previsti dalla legge o dal contratto collettivo nazionale di lavoro (cd. allattamento e permessi ex lege 104/1992).

4. I permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo, rispettivamente previsti dall'art. 1 della Legge 13 luglio 1967 n. 584 come sostituito dall'art. 13 della Legge 4 maggio 1990 n. 107 e dall'art. 5, comma 1, della Legge 6 marzo 2001 n. 52, nonché ai permessi e congedi di cui all'art. 4, comma 1, della Legge n.53/2000 (il dipendente che fruisce dei permessi di cui al comma 4 comunica all'ufficio di appartenenza i giorni in cui intende assentarsi con un preavviso di tre giorni, salve le ipotesi di comprovata urgenza, in cui la domanda di permesso può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso.)

5. A domanda del dipendente sono concessi permessi Brevi da recuperare entro il mese successivo. Il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro su valutazione del dirigente o responsabile preposto all'unità organizzativa presso cui presta servizio. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero, purché questo sia costituito da almeno quattro ore consecutive e non possono comunque superare le 36 ore annue.

La richiesta del permesso deve essere effettuata in tempo utile e, comunque, non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa, salvo casi di particolare urgenza o necessità, valutati dal dirigente o dal responsabile.

Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo, secondo modalità individuate dal dirigente; in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione. (Articolo 42 CCNL).

Articolo 19 – Servizio mensa/buoni pasto personale dipendente

La materia è contrattualmente disciplinata dall'articolo 35 CCNL 2019-2021.

I dipendenti del Comune di Gattico-Veruno possono usufruire, del servizio di mensa presso il Ristorante Roma con sede a Gattico-Veruno con il quale il Comune stipula apposita convenzione o alternativamente del buono pasto;

Tutti i dipendenti sia a tempo indeterminato che a tempo determinato (con esclusione dei tirocinanti, degli LPU, degli LSU e comunque del personale non contrattualizzato), hanno diritto alla Mensa/Buono pasto qualora il proprio orario di servizio sia articolato con rientro pomeridiano e con impegno orario giornaliero superiore alle 7 ore.

Il pasto fornito dal Ristorante Roma ha un costo di € 9,00, è ed coperto dall'Amministrazione Comunale per una quota pari ad 2/3, la restante quota è a carico del dipendente.

Pertanto il valore nominale del Buono Pasto è quantificato in €. 6,00

Il lavoratore per usufruire della Mensa/Buono pasto deve essere in servizio in presenza e deve effettuare le regolari timbrature dell'intera giornata lavorativa. Il diritto alla mensa/Buono pasto è infatti connesso alla prestazione del servizio certificata dai sistemi automatizzati di rilevazione in uso. La consumazione del pasto deve avvenire al di fuori dell'orario di lavoro, osservando una pausa almeno nella misura minima contrattualmente prevista. (Articolo 34 CCNL).

La quantificazione dei Buoni pasto spettanti ai dipendenti è effettuata in base alle presenze rilevate nei giorni per cui è prevista, secondo l'orario ordinario. I Buoni pasto sono utilizzabili entro la data di scadenza prevista da ciascun buono elettronico.

Con la consegna e la firma per ricevuta del dipendente, i Buoni pasto entrano nella sua piena disponibilità e qualsiasi evento che non ne consenta l'utilizzo, compreso il furto o lo smarrimento, non danno diritto ad altre erogazioni.

Dal punto di vista fiscale, attualmente la materia è disciplinata dall'art. 51, comma 2, del T.U.I.R. DPR 917/1986.

Articolo 20 – Welfare integrativo

1. L'Amministrazione, ai sensi delle vigenti disposizioni, può concedere benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti.

Le parti con apposito accordo stabiliranno annualmente, nell'ambito delle risorse disponibili, la ripartizione delle stesse tra le diverse modalità di impiego.

Art. 21- Criteri generali per l'attribuzione delle indennità

1. L'importo della retribuzione di posizione delle E.Q., prevista dall'art. 17, comma 2, del CCNL, varia da un minimo di 5.000 ad un massimo di 18.000 euro annui lordi per tredici mensilità;

2. Per la graduazione delle posizioni (pesatura delle posizioni) e quindi per la determinazione dell'importo della retribuzione di posizione da assegnare ad ogni E.Q., viene utilizzata la metodologia di seguito riportata. La metodologia è finalizzata a graduare le posizioni sulla base della complessità delle responsabilità gestionali interne ed esterne, della consistenza delle risorse umane, finanziarie e strumentali, della complessità delle responsabilità tecniche ed amministrative e contabili e di risultato. All'interno delle quattro fasce individuate al seguente articolo, il Sindaco, nel suo provvedimento di nomina della E.Q., determina la singola indennità;

3. La retribuzione di posizione e quella correlata di risultato assorbono tutte le indennità previste dal vigente CCNL, compreso il compenso per lavoro straordinario, con le sole esclusioni, sussistendone i presupposti, dei compensi aggiuntivi previsti all'art. 20 del CCNL;

4. L'orario di lavoro dell'incaricato di E.Q. resta confermato in 36 ore settimanali, articolato nell'orario di servizio stabilito, da computarsi in relazione all'anno solare, prevedendo un'opportuna fascia di flessibilità necessaria nella gestione del tempo lavoro, idonea al raggiungimento degli obiettivi assegnati. Il dipendente è tenuto, inoltre, ad effettuare l'ulteriore eventuale prestazione oraria straordinaria necessaria all'espletamento dell'incarico ed al conseguimento degli obiettivi, senza diritto a retribuzione per prestazione oraria straordinaria necessaria all'espletamento dell'incarico ed al conseguimento degli obiettivi, senza diritto a retribuzione per prestazione di lavoro straordinari;

5. L'incarico di E.Q. è compatibile con un rapporto di lavoro a tempo parziale, di durata non inferiore al 50% del rapporto a tempo pieno;

6. Per la retribuzione di risultato delle E.Q. viene destinata una quota pari al 20% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di risultato di tutte le E.Q., previste nello schema organizzativo dell'ente;

7. Alla fine di ogni anno solare e comunque entro il 30 aprile, l'Organismo Indipendente di Valutazione provvederà ad effettuare la valutazione delle E.Q. sulla base del sistema di misurazione e valutazione e del Piano della performance, riferita all'anno oggetto di valutazione.

Art. 22 - Graduazione valore delle indennità

SCHEDA GRADUAZIONE DELLE P.O.

La pesatura delle posizioni avviene attraverso l'elaborazione dei seguenti criteri:

- assegnazione personale (n. risorse);
- complessità delle dinamiche relazionali;
- assegnazione budget (sia in entrata sia in uscita);
- assegnazione servizi (complessità tecnica, strategicità).

Per ciascun criterio sono identificati i punteggi massimi ai fini della pesatura. Il punteggio massimo complessivamente ottenibile è 100. A seconda del punteggio raggiunto e della fascia di inserimento spetterà poi al Sindaci con il supporto della Giunta Comunale adottare un decreto per l'individuazione della responsabilità di posizione.

I criteri vengono sviluppati nei seguenti termini:

1. PERSONALE: PUNTEGGIO MASSIMO 10 PUNTI

Indicatore della pesatura:

sino a 2 dipendenti: 5 punti

da 3 a oltre: 10 punti

2. COMPLESSITA' DINAMICHE RELAZIONALI (INTERNE ED ESTERNE): punteggio massimo 30 punti

3. BUDGET: punteggio massimo 20 punti

Indicatore pesatura:

fino ad € 400.000,00: massimo 10 punti

da € 400.001, 00 a oltre: massimo 20 punti

4. SERVIZI: punteggio massimo 40 punti

Indicatore pesatura:

complessità tecnica: massimo 20 punti

strategicità: massimo ulteriori 20 punti

Fasce per la retribuzione di posizione: punteggio fascia di retribuzione di posizione

1° fascia: meno di 50 punti: da € 5.000,00 ad € 7.500,00

2° fascia: da 51 a 70 punti: da € 7.500,00 ad € 10.000,00

3° fascia: da 71 a 84 punti: da € 10.001,00 a € 14.000,00

4° fascia: da 85 a 100 punti: da € 14.001,00 a € 16.000,00.

Art. 23 - Incarichi ad interim

1. Tenuto conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito, nonché del grado di conseguimento degli obiettivi, per gli incarichi ad interim, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL 2019/2021 alla E.Q. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'E.Q. oggetto dell'incarico ad interim;

2. Per assenze o impedimenti dell'E.Q. titolare dell'incarico, per periodi inferiori a tre mesi, si procede, in ordine di priorità:

a) mediante incarico ad interim ad altro dipendente incaricato di E.Q. purché dotato della opportuna professionalità e competenza;

b) altra modalità consentita dalle norme in vigore

c) incarico al Segretario comunale, ex art. 97, comma 4, lettera d) del TUEL.

Art. 24 - Modalità di valutazione della performance organizzativa dei responsabili di servizio

La valutazione della performance organizzativa, cioè la valutazione dello stato di attuazione degli obiettivi annuali dell'ente, è espletata dall'Organismo Indipendente di Valutazione ed ha per oggetto il grado di conseguimento delle azioni strategiche definite ad inizio esercizio.

Nel caso tale prima valutazione determini dei resti monetari, tali resti saranno attribuiti in proporzione alle unità organizzative che avranno raggiunto o superato l'80% di grado di raggiungimento degli obiettivi.

GRADUAZIONE INDENNITA' DI RISULTATO

Punteggio % sulla retribuzione di posizione

Da 0 a 40 0

Da 41 a 60 15

Da 61 a 80 20

Da 81 a 100 25

La valutazione dei responsabili di servizio si articola sulla compilazione di n. 2 (due) schede:

scheda n.1 nella quale viene valutato il raggiungimento degli obiettivi – valore 50%

scheda n. 2 nella quale si valorizzano alcuni parametri relativi ai comportamenti professionali e manageriali – valore 50%

Scheda valutazione PO - scheda n. 1

Comune di
GATTICO-VERUNO

Budget									
Valore Punto		ANNO							
Raggiungimento Obiettivi									
campi a cura del responsabile		campi a cura dell'POIV							
PO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	IMPORTANZA	COMPLESSITA'	IMPATTO INTERNO O ESTERNO	ECONOMICITA'	PESO DELL'OBIETTIVO	INDICE COMPLESSITA'	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO	PUNTI ASSEGNATI
							100%		
							#DIV/0!		#DIV/0!
							#DIV/0!		#DIV/0!

B

#DIV/0!

TOTALE RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI	#DIV/0!
--	----------------

LEGENDA:

Importanza, complessità, impatto interno o esterno ed economicità sono valori derivanti da valutazioni del N.I.V.
Importanza, impatto interno o esterno, economicità: A (alto) = 5; M (medio) = 3; B (basso) = 1
complessità: A (alto) = 3; M (medio) = 2; B (basso) = 1
Il peso dell'obiettivo è dato dal prodotto della valutazione di importanza, complessità, impatto interno o esterno ed economicità
l'indice di complessità è il rapporto percentuale tra il valore del peso del singolo obiettivo ed il valore della somma degli stessi
il grado di raggiungimento dell'obiettivo è un valore derivante dalla valutazione del N.I.V.
i punti assegnati coincidono con la percentuale di raggiungimento dell'obiettivo rispetto all'indice di complessità

Firma compilatore:

Firma interessato

Data compilazione

Scheda valutazione PO - scheda n. 2

Comune di
GATTICO-VERUNO

AREA/SETTORE		ANNO						
POSIZIONE ORGANIZZATIVA								
VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI								
GESTIONE DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI DA PIANO DELLE PERFORMANCE (50%)	PERCENTUALE DI RAGGIUNGIMENTO COMPLESSIVA							
	Grado di raggiungimento	#RIF!						
COMPORTAMENTI PROFESSIONALI E MANAGERIALI (50%)	PESO	1	2	3	4	5	6	7
Relazione e integrazione	10							
Innovatività	8							
Gestione risorse economiche	12							
Orientamento alla qualità dei servizi	7							
Gestione Risorse umane	7							
Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi	6							
Totale comportamenti organiz.	50	0	0	0	0	0	0	0
ESITO VALUTAZIONE OBIETTIVI	#RIF!	ESITO COMPLESSIVO:		#RIF!				
ESITO VALUTAZIONE COMPORTAMENTI	0,00%							

Firma compilatore:

Firma Interessato:

Data compilazione

Si conclude pertanto la trattativa che il Segretario rassegnerà alla Giunta per l'approvazione.

Accordo raggiunto in data 19 aprile 2023.

LA DELEGAZIONE DI PARTE DATORIALE



(Dott.ssa Lorenzi Dorella)



(Dott.ssa Dessilani Elena)

IL RAPPRESENTANTE SINDACALE CGIL



(Pitzalis Emanuele)

RSU COMUNE GATTICO-VERUNO



(Bonini Claudia)



(Pezzotta Gabriele)



(Sacco Pietro)