

# Contratto collettivo integrativo per il personale non dirigente per il triennio 2023-2025

## Art. 1

### Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle seguenti fonti legislative o regolamentari:
  - a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16/11/2022 (da ora solo CCNL);
  - b) Il D. Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
  - c) Il D. Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
  - d) Il D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
    - e) Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, modificato da ultimo - con deliberazione di Giunta comunale n. 10 del 3/02/2023 ;
  - f) Il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con atto n. \_\_\_\_ del \_\_\_\_\_
  - g) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 1.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 9.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, 21.05.2018.

## Art. 2

### Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso il Comune di Vagli Sotto, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato, anche sindacale, o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro, nonché al personale con contratto di somministrazione e lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia.

1. Esso avrà vigenza dalla data di stipula e sino al 31 dicembre 2025.
2. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, da parte del Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, debba avvenire, escluse le cause di forza maggiore, entro 90 giorni dall'approvazione del Bilancio di Previsione e comunque entro il primo quadrimestre dell'anno, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione.
3. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
5. Il presente CDI sostituisce nei tempi qui definiti ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinato.

#### Art. 3

##### Interpretazione autentica dei contratti integrativi

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
1. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro trenta giorni dalla richiesta avanzata.
2. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

#### Art. 4

##### Costituzione del fondo di cui agli articoli 79 e 80 CCNL 16/11/2022

1. La determinazione delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione. Il suo ammontare è comunicato alla RSU ed alle OO.SS. facenti parte della Delegazione Trattante di parte sindacale.

#### Art. 5

#### Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento delle progressioni economiche all'interno delle aree - (art. 7, comma 4, lett. c) e 14 comma 2 CCNL)

Le progressioni economiche tra le aree annualmente effettuabili saranno stabilite in relazione alle risorse disponibili individuate nella ripartizione annuale del fondo incentivante la produttività e il trattamento accessorio del personale titolare di incarica di Elevata Qualifica.

Le progressioni economiche tra le aree avverranno secondo le modalità stabilite dall'articolo successivo.

#### Art. 6

#### Criteri per l'attribuzione delle nuove progressioni economiche all'interno delle aree

L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.gs. n. 165/2001, 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 cui all'articolo 14 CCNL 16/11/2022.

La progressione economica all'interno delle aree riguarda esclusivamente il personale dipendente assunto a tempo indeterminato.

I differenziali stipendiali sono a carico della parte stabile del fondo per cui devono essere riconosciute necessariamente in maniera selettiva ad una quota limitata di dipendenti.

L'attribuzione delle progressioni avverrà attraverso la predisposizione di una graduatoria di merito, realizzata a seguito della valutazione degli aventi diritto.

I criteri di valutazione cui dovrà attenersi la commissione, che sarà nominata alla scadenza del termine per la presentazione delle domande, sono i seguenti:

1. media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime due 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; massimo 45 punti su 100;
2. esperienza professionale, intesa quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa amministrazione del comparto autonomie locali nonché nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi; massimo 40 punti su 100;
3. formazione e aggiornamento culturale e professionale; massimo 15 punti su 100.

Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio di cui alla lettera d). Tale punteggio aggiuntivo, definito in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), può anche essere differenziato in relazione al numero di anni trascorsi dall'ultima progressione economica attribuita al dipendente.

possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 2 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di 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.

L'attribuzione della progressione economica all'interno delle aree non può avere decorrenza anteriore al 1 gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.

#### Art. 7

#### Utilizzo delle risorse per il pagamento delle indennità per specifiche responsabilità - art. 84 CCNL 16/11/2022

 Per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione degli enti, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, ai sensi dell'art. 16 del presente CCNL e seguenti, può essere riconosciuta, secondo i criteri generali di cui all'art. 7 comma 4 lett. f) (Contrattazione integrativa), una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi, erogabili anche mensilmente, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate.

 Tali indennità vengono attribuite nell'importo massimo contrattualmente previsto per ciascuna categoria di dipendenti con la qualifica e svolgenti la funzioni di:

- Responsabile dei tributi
- Responsabile tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi e attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679)
- Responsabile in qualità punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi dell'ufficio tecnico;

 L'individuazione dei dipendenti aventi diritto a tale indennità sarà effettuata dal Responsabile del relativo settore tenendo conto della prevalenza dello svolgimento dell'attività in questione rispetto al semplice possesso della qualifica.

#### Art. 8

#### Utilizzo delle risorse variabili destinate al pagamento delle indennità di turno e maneggio valori -

artt. 84-bis CCNL 16/11/2022 e 70-bis CCNL 21/05/2018

 L'indennità di condizioni lavoro di cui all'articolo 70-bis del CCNL 21/05/2018 come maggiorata nel minimo dall'articolo 84-bis CCNL 16/11/2022 è corrisposta al personale che offre prestazioni lavorative disagiate esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute ovvero implicanti il maneggio di valori.

 L'indennità giornaliera per maneggio valori è attribuita al dipendente a cui è affidato il servizio economico dell'ente. Essa è quantificata in 0,80 euro giornalieri, considerato il valore medio mensile maneggiato dal soggetto incaricato.

**Art. 9**  
**Indennità di reperibilità -**  
**artt. 24 CCNL 18.05.2018 e 24, 38 e 38-bis CCNL 14.09.2000**

1. L'indennità di **reperibilità** è prevista per il servizio di Pronto intervento per lo Stato Civile e per il servizio di Pronto intervento per Protezione Civile a partire dalla concreta istituzione ed attivazione è remunerata con la somma di € 12 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 79. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.

4. L'indennità di reperibilità di cui al comma 1 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto.

5. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

6. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art. 38, comma 7, e dell'art. 38bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui ai commi 1 e 4.

7. La disciplina del comma precedente non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.

8. Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente. Indennità per orario notturno, festivo e festivo/notturno.

6. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 36, comma 4 del presente CCNL 16.11.2022 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D. Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

7. La presente indennità è corrisposta con cadenza mensile dopo aver accertato i servizi effettivamente svolti.

**Art. 10**  
**Utilizzo delle risorse variabili destinate ad incentivare la performance individuale**

Le risorse destinate alla performance individuale vengono erogate secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel piano della performance, nonchè in relazione alle competenze dimostrate

ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente. II. i premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Responsabile nell'apposita scheda di valutazione definita unitamente al sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con atto regolamentare interno.

#### Art. 11

##### Utilizzo delle risorse variabili destinate ad incentivare la performance organizzativa (art. 7 comma 4, lett. b), af) CCNL)

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, secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance definiti con regolamento dell'ente.

#### Art. 11-bis

##### Differenziazione del premio individuale (art. 81, CCNL 16/11/2022)

1. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 80, comma 2, lett. b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.
2. La misura di detta maggiorazione è **pari al 30%** del valore medio pro-capite dei premi destinati al personale ai sensi del comma 1.
3. il contingente massimo di personale a cui può essere attribuita la maggiorazione di cui al comma 1 non può superare il 50% dei dipendenti.

#### Art. 12

##### Formazione e aggiornamento (Artt. 49-bis e 49-ter CCNL 16/11/2022)

Nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni. 2. Per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, gli enti assumono la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative. 3. Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:

- valorizzare il patrimonio professionale presente negli enti;
- assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
- garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;

- favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;
- incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo.



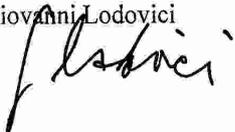
**Art. 13**  
**Disposizioni finali**

1. Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia ai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute nel presente contratto collettivo integrativo conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.

VAGLI SOLO, LI' 25/07/2023

Per la Delegazione trattante di parte datoriale:

IL PRESIDENTE  
Il Responsabile del Servizio Finanziario  
Dott. Giovanni Lodovici



Il Segretario comunale  
Dott. Giuseppe Bertocchi



Per la Delegazione trattante di parte sindacale:

LA R.S.U. AZIENDALE  
Rag. Marisa Siniscalco



C.G.I.L. - F.P.L. TERRITORIALE

C.I.S.L. - F.P.L. TERRITORIALE

U.I.L. - F.P.L. TERRITORIALE

Lino di Clemente



Giorgio Merlini

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized loop followed by a vertical stroke and a small hook at the bottom.