



COMUNE DI PAVULLO NEL FRIGNANO
Provincia di Modena

Pre – intesa relativa al

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di parte giuridica 2023 – 2025
e di parte economica 2023

Il giorno 29 dicembre 2023, alle ore 9:30, in modalità videoconferenza si sono riunite la Delegazione trattante di parte pubblica e la Delegazione trattante di parte sindacale per la sottoscrizione della Pre Intesa relativa al Contratto Collettivo Decentrato valevole per il triennio giuridico 2023 – 2025 e di parte economica per l'anno 2023, del personale dipendente dell'ente, ai sensi del vigente C.C.N.L. del personale Comparto Funzioni Locali 16/11/2022.

La Giunta Comunale con deliberazione n. 159 del 18.11.2023 ha fornito le linee di indirizzo alla Delegazione trattante di parte pubblica per la definizione del nuovo CCDI di parte giuridica 2023 – 2025 e determinato l'ammontare del Fondo destinato alle risorse decentrate per l'anno 2023 e all'applicazione dei diversi istituti contrattuali propri del rapporto di lavoro, innovati dal nuovo CCNL.

Ai sensi dell'art. 8, comma 2 del nuovo CCNL sottoscritto il 16.11.2022 la delegazione trattante di parte pubblica è così costituita:

Covili Fabrizio	Direttore Area Servizi Finanziari – Vice Segretario
Contri Laura	Responsabile Servizio Gestione Risorse Umane

La Delegazione trattante di parte sindacale è così costituita:

- Per le Rappresentanze sindacali territoriali firmatarie del C.C.N.L.:

Mucci Silvia	Rappresentante FP CGIL
Mussi Stefano in sostituzione Torricelli Sabrina	Rappresentante CISL FP Emilia Centrale

- Per le Rappresentanze Sindacali Unitarie dell'ente:

Gandolfi M. Cristina	RSU FP - CGIL
Aquino Ida	RSU FP - CGIL
Croci M. Rosa	RSU CISL - FP

Le Parti,

Premesso

- In data 16 novembre 2022 è stato sottoscritto il nuovo CCNL per il personale non dirigente del comparto Funzioni Locali, entrato in vigore il giorno successivo;
- Il CCNL reca rilevanti innovazioni, sia di ordine giuridico, con l'introduzione del nuovo sistema di classificazione che di ordine economico con il possibile adeguamento di indennità riconosciute a vario titolo al personale dell'ente;
- I nuovi istituti per trovare applicazione necessitano di recepimento e regolamentazione normativa ed economica a livello decentrato da parte dei singoli enti appartenenti al suddetto comparto;

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

- Il CCNL reca disposizioni volte a perseguire finalità condivise di omogeneizzazione normativa e miglioramento applicativo delle materie riservate alla contrattazione collettiva integrativa, con particolare riguardo ad obiettivi di tendenziale uniformità disciplinatoria dei trattamenti economici accessori a livello territoriale;
- Le politiche unitarie di trattamento normativo ed economico del personale appaiono funzionali alla migliore conduzione dei processi associativi attivati e/o attivabili per la gestione di funzioni e servizi su scala più vasta, con riguardo al trattamento integrativo dei rapporti del personale coinvolto e coinvolgibile negli stessi;
- Il presente Contratto Decentrato (CCDI) si inserisce nel contesto normativo e contrattuale citato;

Tutto ciò premesso e considerato,

Le Parti convengono e stipulano quanto segue:

- Di prendere atto di quanto stabilito all'art. 8, comma 7 del CCNL 16.11.2022 laddove in particolare si prevede che i contratti integrativi non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti da norme di legge e dai CCNL e non possono comportare oneri aggiuntivi non previsti;
- Che con la stipula del presente contratto, le clausole e gli istituti ivi contenuti sostituiscono e superano tutte le clausole contenute in accordi decentrati precedenti;
- Che la presente ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante deve essere inviata all'Organo di revisione contabile, ai sensi e per gli effetti dell'art. 8, comma 7 del CCNL 16.11.2022, per il controllo sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio e, in assenza di rilievi, successivamente alla Giunta del Comune di Pavullo n.F. per l'autorizzazione al Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto;

si impegnano

- Ad improntare la gestione degli istituti di cui alla presente trattativa sulla base dei principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti al fine di prevenire conflitti e controversie.
- Alla risoluzione delle possibili controversie sull'interpretazione del contratto integrativo. In tali casi le parti, ai sensi dell'art. 9, comma 2, del CCNL 16.11.2022 si impegnano nel primo mese di negoziato, di confronto o di integrazione del presente CCDI a non assumere iniziative unilaterali né procedere ad azioni dirette;
- A sviluppare un sistema di relazioni sindacali stabile e permanente che consenta alle parti, nella chiara distinzione delle prerogative di ruolo di definire un corretto modello di relazioni.

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Decentrato Integrativo disciplina gli istituti contrattuali demandati alla contrattazione decentrata relativi al personale non dirigente dipendente del Comune di Pavullo n.F. ai fini giuridici dal 1 gennaio 2023 al 31 dicembre 2025, mentre la parte economica viene disciplinata con accordo decentrato annuale relativo alla ripartizione delle risorse del fondo.

2. La contrattazione collettiva disciplina il rapporto di lavoro e le relazioni sindacali e si svolge con le modalità previste dal C.C.N.L. e dal presente accordo.

Art. 2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica al personale dipendente del Comune di Pavullo n.F., di qualifica non dirigenziale, con contratto a tempo indeterminato e tempo determinato anche a tempo parziale, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale o con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione.
2. Le norme del presente contratto entreranno in vigore con decorrenza dalla data di sottoscrizione della presente intesa, salva diversa prescrizione indicata nei singoli articoli e conserveranno la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di una nuova disposizione legislativa o di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente CCDI.
3. L'approvazione e sottoscrizione del presente Contratto da parte della Delegazione trattante di parte sindacale è subordinata all'approvazione dell'ipotesi di accordo da parte della maggioranza del personale in servizio presso l'ente al momento della votazione. Laddove il requisito (50%) non fosse soddisfatto, sarà la RSU la titolare della convalida, a rappresentanza dei lavoratori tutti.
4. I criteri di ripartizione delle risorse sono negoziati con cadenza annuale mediante accordo di ripartizione delle risorse del fondo. L'applicazione del presente contratto di parte giuridica è vincolata alla effettiva disponibilità delle risorse necessarie sul Fondo decentrato e alla compatibilità con l'entità delle risorse messe a disposizione con il budget annuale destinato al salario accessorio e con i vincoli di cui al CCNL.
5. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove disposizioni contrattuali o di legge che riguardino tutto o specifici punti del presente contratto. Il presente contratto è caratterizzato da una fase di sperimentality che potrà comportare la revisione di alcuni istituti durante la sua vigenza, alla luce delle considerazioni e valutazioni che le parti potranno rilevare dopo un periodo di sperimentazione. In tal caso verrà riaperto il confronto.
6. Il presente CCDI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.
7. Gli effetti normativi del presente contratto restano in vigore sino alla stipula di nuove disposizioni decentrate modificativi o integrativi degli stessi.

Art. 3 - Interpretazione autentica del contratto decentrato

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui applicazione risulti oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 10 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni, da consegnare a mano, inviare per lettera raccomandata o per PEC, deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 10 giorni dalla richiesta avanzata.
3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCDI. 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.

TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI

Art. 4 – Sistema delle Relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali è basato sulla distinzione dei ruoli e delle responsabilità delle parti, sul confronto fra di esse ed è finalizzato alla piena attuazione del vigente CCNL e del Contratto Decentrato Integrativo per i dipendenti del Comune di Pavullo n.F.
2. Le relazioni sindacali hanno come obiettivo quello di incrementare e mantenere elevati livelli di efficacia ed efficienza dei servizi erogati dall'ente alla collettività, con l'interesse a migliorare le condizioni di lavoro e la crescita professionale dei dipendenti.
3. Il sistema delle relazioni sindacali si articola secondo le forme che sono previste dal CCNL e dalla normativa generale di settore.
4. L'Amministrazione procederà alla convocazione della delegazione trattante almeno 5 giorni lavorativi prima della data fissata per l'incontro. Qualora la richiesta di convocazione provenga da una organizzazione sindacale o dalla RSU, l'Amministrazione procederà alla convocazione, se l'oggetto della convocazione sia materia di contrattazione o confronto, nei successivi dieci giorni. Tutte le convocazioni saranno indirizzate alle OO.SS. di categoria firmatarie del C.C.N.L. normativo in vigore, nonché ai componenti della RSU.
5. Per ogni incontro deve essere espressamente previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare; eventuali successive modifiche degli stessi saranno tempestivamente comunicate ai soggetti interessati.
6. Di ogni seduta viene redatto un verbale, letto e sottoscritto dalle parti, che deve riportare una sintesi degli argomenti affrontati e delle eventuali decisioni adottate. Qualora le parti lo decidano si procederà, nel caso di argomenti trattati in diverse riunioni, a redigere un unico verbale conclusivo.
7. Per l'esame di questioni particolari, riguardanti solo determinate categorie o determinati servizi, l'Amministrazione può convocare tavoli tecnici ristretti cui partecipano i Responsabili dei Servizi interessati, la RSU e le OO.SS.

Articolo 5 - Assemblee e prerogative sindacali

1. La RSU e le OO.SS. rappresentative possono, così come previsto dal CCNQ del 3 agosto 2021 e dai CCNL di comparto, indire assemblee dei lavoratori inerenti materie di interesse sindacale del lavoro, in modo congiunto o disgiunto. Le assemblee possono essere convocate a livello di Ente o di Servizio. Per la partecipazione alle assemblee ciascun lavoratore può usufruire di un monte ore annuo di 12 ore, considerate a tutti gli effetti orario di servizio. Tale monte ore deve essere utilizzato solo per il tempo strettamente necessario per la partecipazione ai lavori dell'assemblea, compreso il tempo necessario per recarsi sul luogo di svolgimento dell'assemblea.
2. Le assemblee possono essere organizzate anche online, attraverso l'utilizzo di apposita piattaforma informatica, per dare la possibilità di partecipare anche ai lavoratori che svolgono la propria attività lavorativa attraverso lo strumento dello smart working.

3. La comunicazione dell'indizione dell'assemblea deve essere inoltrata all'Amministrazione, al Servizio Gestione Risorse Umane almeno tre giorni lavorativi prima della data prevista per l'assemblea. Inoltre, in tale comunicazione devono essere indicati la data, il luogo, l'orario e l'argomento.
4. L'Amministrazione autorizza l'uso dei locali per lo svolgimento dell'assemblea, preventivamente concordati con le OO.SS. e la RSU e cura l'informazione immediata agli utenti sugli eventuali disservizi che ne possono derivare. Sarà cura del Servizio Personale verificare il rispetto del monte ore annuo per la partecipazione alle assemblee, desumibile da registrazione su badge magnetico di rilevazione personale del dipendente.
5. I componenti della RSU e i dirigenti sindacali delle Organizzazioni sindacali rappresentative possono fruire dei permessi retribuiti loro spettanti, oltre che per la partecipazione a trattative sindacali, anche per tutti gli altri istituti previsti dal CCNQ e normative vigenti. I permessi sindacali retribuiti, giornalieri ed orari, sono equiparati a tutti gli effetti al servizio prestato.
6. I Componenti della RSU, i dirigenti sindacali delle Organizzazioni sindacali rappresentative possono affiggere in appositi spazi, che l'ente avrà cura di individuare in luoghi facilmente accessibili, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti le materie di interesse sindacale e di lavoro.
7. I Componenti della RSU sono autorizzati ad utilizzare le strumentazioni informatiche dell'ente esclusivamente per finalità divulgative ed informative dell'attività sindacale, con possibilità di inviare comunicazioni al personale.

Art.6 - Organismo paritetico per l'innovazione

1. La costituzione dell'Organismo paritetico per l'innovazione è disciplinato dall'art. 6 del CCNL del 16.11.2022 ed è obbligatoria negli enti con più di 70 dipendenti.
2. In relazione alle gestioni in forma associata avviate presso l'Unione le parti condividono l'opportunità di costituirlo finalizzato al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali, di cui all'art. 7, comma 2, lett. b del CCNL su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale complessa, sperimentale, di carattere organizzativo dell'ente e a livello sovracomunale.
3. Le Organizzazioni sindacali designano a far parte dell'Organismo di norma almeno un rappresentante (massimo due) individuati fra le Rappresentanze Sindacali Unitarie delle Amministrazioni aderenti all'Unione.
4. L'Organismo si riunisce almeno una volta l'anno con i Rappresentati delle Amministrazioni e delle Organizzazioni sindacali.

Art. 7 -Formazione e aggiornamento

1. A partire dall'anno 2024 il Comune di Pavullo n.F. si impegna a destinare una quota corrispondente ad almeno l'1% del monte salari destinato al personale di cui al presente CCNL, con possibilità di implementazione nel rispetto dei vincoli normativi in materia sino al 3% dall'anno 2025.
2. E' impegno dell'Amministrazione incrementare le risorse destinate alla formazione di cui al punto 1. utilizzando economie derivanti da piani di razionalizzazione di attività e servizi e

accedendo a possibili fonti di finanziamento da enti esterni: regionali, nazionali, comunitari, ecc.

3. L'ente si impegna ad approvare, entro il mese di marzo di ogni anno il piano annuale delle attività formative come previsto con il supporto di una apposita commissione formata da RSU e Responsabile del Servizio Gestione Risorse Umane al fine di programmare e favorire lo sviluppo di specifiche attività formative per tutto il personale dipendente.
4. Per favorire la massima partecipazione l'ente si impegna a realizzare iniziative formative sul posto di lavoro (in house) e tramite formazione a distanza.
5. L'ente si impegna a garantire adeguata attività formativa al personale neo assunto: interna, in affiancamento e/o tramite i responsabili; esterna, tramite enti e istituti accreditati, per favorire l'inserimento nell'organizzazione del servizio, l'acquisizione di competenze e abilità che ne consentano l'autonomia operativa nel più breve tempo possibile.

TITOLO III – ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Art. 8 - Norme di prima applicazione e Nuovo sistema di classificazione

(artt 12 e 13 CCNL 16/11/2022)

1. Il Comune di Pavullo n.F, ha approvato l'inquadramento automatico del personale in servizio al 1 aprile 2023 nelle quattro Aree previste dal nuovo sistema di classificazione, di cui all'art. 12 del CCNL 16/11/2022, secondo la tabella B di trasposizione del contratto stesso.
2. Le aree corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie all'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative, come individuate mediante le declaratorie definite nell'Allegato A al CCNL.
3. In applicazione dell'art. 52, comma 1 bis, penultimo periodo del D. Lgs. 165/2001, al fine di tenere 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 fra le aree (progressioni verticali) può avere luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella Tabella C allegata al CCNL 16/11/2022.
4. L'Amministrazione si impegna a destinare entro il 31 dicembre 2025 al personale destinatario del CCNL 16/11/2022, le risorse previste dall'art. 13, comma 8 del CCNL (massimo 0,55% monte salari 2018), corrispondenti ad € 12.651,13.
5. L'Amministrazione definirà, in relazione alle caratteristiche proprie delle aree di destinazione e previo confronto con le Organizzazioni sindacali i criteri per l'effettuazione delle procedure selettive, sulla base degli elementi di valutazione indicati all'art. 13, comma 7 del CCNL.

Art. 9 – Progressioni economiche orizzontali all'interno delle Aree

(art. 14 CCNL 16/11/2022)

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree, prevista dall'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di

ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL 16/11/2022.

2. I differenziali stipendiali sono riconosciuti, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel presente contratto.
3. Il presente articolo disciplina criteri e modalità di attribuzione dei "differenziali stipendiali" di cui all'art. 14 del vigente CCNL per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali, con la finalità di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area.
4. L'accesso alla procedura selettiva annuale prevede il possesso dei seguenti requisiti:

RAPPORTO DI LAVORO	Titolarità di rapporto di lavoro a tempo indeterminato alla data di decorrenza della progressione economica (compresi comandi in uscita), con esclusione del personale in aspettativa al 100% per mandato politico, sindacale o per assunzione di incarichi dirigenziali ai sensi dell'art. 110 del TUEL 267/2000
PERIODO DI PERMANENZA NELL'ULTIMA PROGRESSIONE ECONOMICA	Ad integrazione dei criteri previsti dall'art. 14 comma 2 lettera a) del vigente CCNL, le parti concordano che, per poter partecipare alla procedura selettiva, la permanenza minima nell'ultima posizione economica è di 3 (tre) anni per ogni Area di inquadramento
SANZIONI DISCIPLINARI	Assenza di sanzioni disciplinari superiori alla multa nel biennio precedente alla data di decorrenza della progressione.

5. Le parti concordano in sede di Contratto integrativo annuale di parte economica l'assegnazione delle risorse da destinare al riconoscimento della progressione economica all'interno delle aree.
6. Le risorse a disposizione vengono ripartite fra le aree di inquadramento secondo un criterio di proporzionalità calcolato sulla base del numero dei dipendenti di ciascuna area, in servizio al 31 dicembre dell'anno interessato alla selezione.
7. La progressione economica viene riconosciuta a decorrere dal 1 gennaio dell'anno oggetto della selezione.
8. La progressione economica viene attribuita sulla base di graduatorie distinte approvate dal Servizio Gestione Risorse Umane per ciascuna Area di inquadramento del personale, fino alla concorrenza delle risorse disponibili, in base ai criteri sotto indicati:

VALUTAZIONE: Valore massimo 60 punti su 100	
Punteggio medio delle valutazioni individuali ottenute nel triennio precedente l'annualità oggetto della progressione, o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico	Punteggio medio ponderato, relativo alla sola performance individuale relativa al triennio precedente.
ESPERIENZA: Valore massimo 40 punti su 100	

Esperienza maturata nel medesimo profilo o 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	1 punto per ogni anno di servizio (o frazione di anno superiore a sei mesi) prestato sul medesimo profilo professionale o equivalente rispetto a quello attualmente posseduto.
Incremento aggiuntivo se trascorsi oltre 6 anni dall'ultima progressione: 3% ulteriore rispetto al punteggio totale acquisito	

9. A parità di punteggio, la progressione viene attribuita, in primo luogo sulla base del punteggio più elevato ottenuto nella valutazione della performance individuale dell'ultimo anno oggetto di calcolo e, in caso di ulteriore parità, in base alla maggiore anzianità di servizio nell'ente.
11. Per i dipendenti provenienti in mobilità da altri Enti e che rientrano dal comando/distacco o a seguito di conferimento servizi, oltre al requisito dell'anzianità di servizio, si acquisiscono le valutazioni dagli enti di provenienza per il periodo necessario, equiparandole al sistema di valutazione in uso nell'ente.
12. Entro il 30 novembre di ogni anno il personale dipendente verrà informato dell'inizio della procedura di assegnazione delle progressioni orizzontali per l'Area di appartenenza e verranno indicate le modalità di comunicazione dei dati necessari per l'assegnazione del punteggio relativo alle competenze culturali e/o professionali possedute. Per i percorsi formativi sarà necessario allegare copia degli attestati di frequenza anche se già trasmessi all'Amministrazione e/o all'Ufficio Personale.
13. Per l'anno 2023 le Parti concordano l'assegnazione di € 10.000,00 alle progressioni all'interno delle Aree.

Art. 10 – Gestione del personale utilizzato nei servizi in convenzione presso l'Unione

(artt. 22 e 23 CCNL 16/11/2022)

1. Ai sensi dell'art. 22, comma 2. del CCNL 16 novembre 2022 gli atti di gestione del personale degli enti locali temporaneamente assegnato all'Unione, a tempo pieno o a tempo parziale, sono adottati dall'ente titolare del rapporto di lavoro per tutti gli istituti giuridici ed economici, previa acquisizione dei necessari elementi di conoscenza forniti dall'Unione. Per gli aspetti attinenti alla prestazione di lavoro e alle condizioni per l'attribuzione del salario accessorio trova applicazione la medesima disciplina del personale dipendente dell'Unione; i relativi atti di gestione sono adottati dall'Unione.
2. L'ente utilizzatore deve calcolare e inserire le risorse finanziarie destinate a compensare le prestazioni di lavoro straordinario e a sostenere tutto il trattamento accessorio per le politiche di sviluppo delle risorse umane secondo la disciplina, rispettivamente degli artt. 79 e 80 del CCNL, all'interno del proprio Fondo risorse decentrate.
3. Le risorse finanziarie necessarie vengono costruite secondo le modalità indicate al comma 4. lett. a) e b) del CCNL 16.11.2022.

4. Nel caso di personale utilizzato a tempo parziale nelle Unioni e nei servizi in convenzione, il rapporto di lavoro del personale è gestito dall'ente di provenienza, secondo le modalità di cui all'art. 23 del CCNL.
5. Il Comune di Pavullo si impegna a riconoscere con oneri a carico del Fondo, forme di incentivazione economica e di riconoscimento di trattamenti accessori collegati alla prestazione a favore del personale assegnato a tempo parziale, secondo la disciplina dell'art. 80 del CCNL.

TITOLO IV – RAPPORTO DI LAVORO

Art. 11 - Orario di lavoro – flessibilità

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali è funzionale all'orario di servizio e all'orario di apertura al pubblico, è disciplinato dall'art. 29 del CCNL 16.11.2022 e da normative specifiche di settore, in particolare il D. Lgs. 66/2003.
2. Il Comune di Pavullo n.F., in relazione alle caratteristiche e alle peculiarità del territorio, con riferimento in particolare alla realtà socio economica che prevede l'apertura di uffici nella giornata di sabato, coincidente con il mercato settimanale nel capoluogo, conferma al momento l'orario di servizio degli Uffici comunali secondo l'articolazione vigente su sei giorni settimanali, dal lunedì al sabato dalle ore 8:00 alle ore 13:00 e nei pomeriggi di martedì e giovedì dalle ore 15:00 alle ore 18:00.
3. L'Amministrazione si impegna a valutare nel corso del 2024 la possibilità di articolare l'orario di lavoro del personale su 5 giorni settimanali o, in analogia a quanto attualmente già previsto dall'Unione dei Comuni del Frignano, l'apertura ridotta degli uffici e la prestazione lavorativa a sabati alterni per il personale.
4. Al fine di armonizzare l'erogazione dei servizi con le esigenze complessive degli utenti, le articolazioni dell'orario di lavoro sono determinate dall'ente tenendo conto dei criteri indicati al comma 3. dell'art. 29 citato.
5. Si confermano tre diverse tipologie di orario di lavoro attualmente in vigore per il personale assegnato ai diversi servizi del Comune:
 - Uffici comunali aperti al pubblico, con riferimento al personale amministrativo e tecnico: in servizio a tempo pieno, articolazione dell'orario di lavoro settimanale su sei giorni dal lunedì al sabato con due rientri pomeridiani individuati di norma nei giorni di martedì e giovedì;
 - Servizi Tecnici, Servizio Lavori Pubblici, Servizio Ambiente Protezione Civile (Conducenti macchine complesse, Operatori verde, viabilità, servizi cimiteriali), U.O. Asilo nido e Trasporti scolastici, con riferimento al personale in servizio a tempo pieno, articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni dal lunedì al venerdì con rientri pomeridiani variabili da tre a quattro secondo la rotazione degli addetti (U.O. Asilo nido e Trasporti scolastici) e secondo la stagionalità (Servizi Tecnici);
 - U.O. Biblioteca, con riferimento al personale in servizio a tempo pieno, articolazione dell'orario di lavoro settimanale su sei giorni dal lunedì al sabato diversificato per il periodo coincidente con l'anno scolastico (cinque pomeriggi dal lunedì al venerdì e due mattine martedì e giovedì) e identico a quello degli uffici comunali nel periodo estivo (indicativamente 10 giugno – 14 settembre).
6. Al personale amministrativo e tecnico assegnato agli Uffici comunali è riconosciuta una la flessibilità dell'orario di lavoro in entrata ed in uscita come di seguito indicato:
 - Mattino: entrata dalle ore 7:30 alle ore 8:30 e uscita dalle ore 12:30 alle ore 13:30
 - Pomeriggio: entrata dalle ore 14:00 alle ore 15:00 e uscita dalle ore 17:00 alle ore 18:00
7. La flessibilità è gestita nel rispetto della "fascia oraria comune" 8:00 – 13:00 e 15:00 – 18:00.

gru
MCC
SSH
add

8. I Responsabili delle strutture organizzative, nel rispetto dell'orario di servizio degli uffici comunali di cui al 1. comma dovranno assicurare la presenza ridotta ma adeguata di personale nella fascia oraria 7:30 – 8:00, 12:30 – 13:00e 17:00- 18:00

Art. 12– Smart working – Lavoro da remoto

1. Le esigenze di conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro, la possibilità di introdurre tecnologie nelle Pubbliche Amministrazioni, la necessità di avere una Pubblica Amministrazione innovativa ed efficiente, pongono il tema dell'introduzione del lavoro Agile o Smart working, nell'ambito delle nuove tipologie di orario di lavoro.
2. L'Amministrazione si impegna, entro gennaio 2024, ad approvare linee di indirizzo per la redazione di specifico Regolamento;

Art. 13 -Banca delle ore

1. Si istituisce la banca delle ore secondo le disposizioni dell'art. 33 CCNL del 16.11.2022 al fine di consentire ai lavoratori di fruire in modo retribuito o come permessi compensativi o anche per le necessità personali e famigliari delle prestazioni di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo di 180 ore, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.
2. E' istituito un conto individuale per lavoratore.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.
4. Le Parti si incontreranno a richiesta al fine di monitorare l'andamento della banca delle ore ed assumere iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione.

Art.14 - Lavoro straordinario

1. L'effettuazione di lavoro straordinario è integralmente disciplinato dall'art. 32 del CCNL 16/11/2022, cui si rimanda.
2. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro, ma deve essere utilizzato in casi eccezionali per fronteggiare situazioni altrimenti non gestibili.
3. L'Ente si impegna a fornire ogni anno, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per servizi, dandone copia alle OO.SS di categoria.

Art. 15 - Buoni pasto e servizio mensa

1. Il Comune di Pavullo n.F. assicura al personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e determinato, o altri ad essi assimilati il servizio sostitutivo di mensa presso la mensa sociale o locale convenzionato e i buoni pasto elettronici del valore nominale di € 7,00(IVA inclusa).
2. I dipendenti possono utilizzare i buoni pasto in conformità delle vigenti disposizioni di legge e contrattuali. In particolare il buono pasto non può essere in nessun caso:

- convertito in denaro o dare diritto a ricevere somme di denaro,
 - utilizzato da persone diverse da quelle previste al comma 1.,
 - ceduto o commercializzato,
 - dare diritto a ricevere beni o prestazioni diverse dai pasti o dall'acquisto di generi alimentari.
3. Ad ogni dipendente viene consegnato un badge personale sul quale i buoni pasto elettronici vengono caricati mensilmente sulla base della effettiva presenza in servizio che dà luogo a fruire del servizio sostitutivo di mensa, secondo le modalità di cui al punto 2.

TITOLO V – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

Art. 16 – Fondo risorse decentrate

(art. 80 CCNL 16/11/2022)

1. L'Amministrazione rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, come previsto all'art. 80, comma 1 di CCNL.
2. La quantificazione annuale del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di Elevata Qualificazione, di cui all'art. 17, comma 6 del CCNL, finanziate a bilancio, deve comunque avvenire complessivamente nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. 75/2017.
3. Le modalità di utilizzo del Fondo risorse decentrate sono disciplinate dall'art. 80 del CCNL che indica al 2. comma la destinazione delle risorse annualmente disponibili finalizzate a compensare la performance organizzativa e individuale, lo svolgimento di specifiche funzioni e attività, le progressioni economiche relative all'anno di riferimento.
4. I premi correlati alla performance organizzativa e individuale sono riconosciuti sulla base del sistema di misurazione e valutazione approvato dall'ente.
5. Il Comune di Pavullo n.F. con deliberazione di G.C. n.113 del 19.12.2019 ha approvato il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa di ente e individuale, riferito a tutto il personale dipendente dell'ente: Segretario (Dirigente), Responsabili titolari di P.O. ora Elevata Qualificazione e personale non titolare di P.O. adeguato ai principi del D. Lgs. 150/2009 e del D. Lgs. 165/2001, come modificato dal D. Lgs. 74/2017.
6. Le Parti prendono atto che con deliberazione di G.C. n. 123 del 20.10.2022 è stata approvata la modifica e semplificazione transitoria del sistema di valutazione della performance organizzativa e individuale e lo stesso rimarrà in vigore sino all'approvazione di nuovo sistema.
7. Alla performance individuale è destinata una quota complessiva pari almeno al 30% delle risorse del Fondo di cui all'art. 80, comma 2.
8. Il premio individuale può essere riconosciuto a tutti i dipendenti a tempo indeterminato che abbiano, nell'anno di riferimento, almeno sei mesi di effettivo servizio rispetto ai 360 giorni lordi dovuti. Anche in caso di assunzione in corso d'anno sono necessari almeno sei mesi di effettivo servizio.
9. Per i dipendenti a tempo determinato occorre essere titolari di un contratto di lavoro la cui durata iniziale sia di almeno 180 giorni ed essere stati in servizio effettivo almeno sei mesi continuativi nell'anno di riferimento.
10. Al personale assunto a tempo determinato a cui è riconosciuto un assegno ad personam non spetta alcun premio.
11. Per i dipendenti con contratto a tempo determinato assunti a tempo indeterminato vengono sommati i periodi di servizio prestati purchè non vi sia interruzione del servizio.
12. Il personale educativo e i collaboratori/esecutori nei servizi alla prima infanzia – asili nido a tempo determinato debbono essere titolari di un contratto di lavoro per l'anno scolastico che

sia pertanto iniziato l'anno precedente a quello di riferimento. Anche per questi tempi determinati sono richiesti 180 giorni – 6 mesi di effettivo servizio.

13. Il calendario scolastico di apertura dei servizi educativi e alla prima infanzia è fissato annualmente secondo la disciplina di cui all'art.87 del CCNL. L'Amministrazione si impegna a valorizzare e riconoscere nel Piano della performance un compenso aggiuntivo quantificato a titolo indicativo in € 300,00 individuali, a fronte della disponibilità del personale educativo e di supporto a prestare servizio oltre le settimane di apertura previste, per promuovere e ampliare l'offerta di servizi alle famiglie.
14. Ai dipendenti distaccati o comandati presso altri enti, qualora non percepiscano l'incentivo del premio individuale da parte dei medesimi enti (utilizzatori) nel periodo di distacco/comando, viene erogato il premio base relativo all'area di inquadramento. E' impegno dell'Amministrazione attivarsi affinché l'ente utilizzatore del dipendente comandato riconosca allo stesso l'incentivo del premio individuale prevedendo le risorse all'interno del proprio fondo.
15. L'erogazione del premio può avvenire solo a conclusione del processo di valutazione come disciplinato dal sistema adottato dall'ente.

Art. 17 – Compensi derivanti da specifiche norme di legge

1. Al fine di ottenere una distribuzione equilibrata delle somme destinate a incentivare la produttività dei dipendenti le parti si impegnano a definire mediante specifici accordi o nell'accordo decentrato annuale di ripartizione delle risorse del fondo la regolamentazione o disposizioni per l'erogazione:
 - dei proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
 - di contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, prestazioni verso terzi paganti, da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario;
 - incentivi per il recupero dell'evasione ICI, IMU e TARI (art. 59 comma 1, lett. p, D. lgs. 446/1997, Legge 145/2018).
2. Per i soggetti percettori di tutte o alcune delle fattispecie di cui sopra che siano anche beneficiari del premio correlato alla performance è previsto un meccanismo di regolazione del rapporto fra i due emolumenti. Il confronto tra i due elementi viene effettuato in termini di competenza e non di cassa, tenendo conto che gli emolumenti derivanti dallo svolgimento delle attività indicate vengono saldati dal Servizio Personale sulla base del provvedimento di liquidazione adottato dal responsabile competente sulla base delle linee definite negli specifici regolamenti o accordi.
3. Si conferma l'applicazione del meccanismo di bilanciamento approvato con il CCDI del 2020 e si modifica la detrazione progressiva da applicare alla produttività individuale spettante al dipendente come segue:

Importo incentivi	Decurtazione	Premio spettante
Da zero a 1.000 euro	0%	100%
Da €. 1.001 a €. 2.000	10%	90%
Da €. 2.001 a €. 4.000	25%	75%
Da €. 4.001 a €. 7.000	55%	45%

Oltre €. 7.000

95%

5%

4. I parametri di assorbimento saranno definiti nell'accordo decentrato annuale di ripartizione delle risorse del fondo.
5. Gli oneri relativi all'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contribuito riconosciuto sulla base delle norme di legge.

Art.18 - Differenziale del premio individuale

(art. 81 CCNL 16/11/2022)

1. La maggiorazione del premio di cui all'art. 80, comma 2, lett. b) del CCNL, prevista dall'art. 81 del Contratto citato, sarà pari al 20% del valore medio dei premi attribuiti da assegnare a coloro che avranno conseguito le valutazioni più elevate. La quota dei beneficiari di tale premio è definita nella misura massima del 15% del personale in servizio al 31/12 di ciascun anno. (da definire modalità di scelta in caso di parità),
2. Nell'ambito della predetta percentuale spetta a ciascun Responsabile/Dirigente l'individuazione dei beneficiari in proporzione al personale assegnato.
3. Il budget per l'attribuzione della maggiorazione di cui al capoverso precedente sarà accantonato prima delle quantificazioni del budget assegnato ai servizi.

DISCIPLINA DELLE INDENNITA'

Art. 19 - Principi generali

1. Con il presente contratto le parti definiscono le condizioni di lavoro che giustificano l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità di seguito riportate, come previsto dal CCNL del comparto Funzioni Locali, hanno la finalità di compensare particolari attività, prestazioni o disagi a cui il personale, per lo svolgimento della propria attività lavorativa, può essere sottoposto.
3. 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 e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
4. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le aree di inquadramento professionale.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. Per differenti condizioni di lavoro possono essere riconosciute diverse tipologie di indennità.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente dirigente/responsabile.
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

lpa
de
vee
MS

9. Le eventuali economie derivanti dall'applicazione del presente capo potranno essere portati ad incremento del fondo dell'anno successivo.

Art. 20 - Indennità condizioni di lavoro

(art. 84 bis del C.C.N.L 16.11.2022)

1. L'ente riconosce una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi che possono rappresentare pericolo o danno per la salute e il maneggio di valori.
2. L'indennità correlata alle condizioni di lavoro comportanti lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi che possono rappresentare pericolo o danno per la salute e il maneggio di denaro sostituisce ed assorbe qualsiasi indennità erogate in precedenza per le medesime o analoghe fattispecie.
3. Tale indennità è erogata per i giorni di effettivo servizio prestato alla condizione che vi sia una presenza giornaliera effettiva pari almeno al 60% del tempo di lavoro. Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che comportino condizioni disagiate.

A) Attività disagiate

Il disagio è una condizione peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente, non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro tipiche della mansione/profilo di inquadramento ed è una condizione che si ritrova in un numero limitato di potenziali beneficiari.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- prestazione lavorativa richiesta e resa per esigenze di funzionalità dei servizi dell'ente in condizioni sfavorevoli di modi e tempi legata a eventi meteorologici improvvisi con compiti di coordinamento ed esecuzione dei lavori di sgombero neve dall'abitato nel periodo invernale, di interventi di ripristino delle ordinarie condizioni di viabilità e sicurezza legate a fenomeni meteorologici avversi, allerte meteo, attivazione COC Protezione Civile, importo indennità giornaliera € 10,00;
- prestazione lavorativa richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi dell'ente in condizioni sfavorevoli di orarie tempi, in giornata festiva e pre-festiva, con orario di lavoro spezzato con più di una interruzione, importo indennità giornaliera € 4,00;
- prestazione lavorativa richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi dell'ente in condizioni sfavorevoli di modi e tempi, in presenza di utenza con particolare fragilità sociale di differente età (famiglie e bambini) con riferimento alla capacità comunicativa, importo indennità giornaliera € 2,00.

L'erogazione della indennità al personale interessato di cui al punto a), formalmente individuato dal Dirigente/Responsabile del servizio di appartenenza mediante sottoscrizione di specifico tabulato, avviene di norma nella busta paga del mese successivo a quello della prestazione, sulla base dei dati desunti da:

- Sistema di rilevazione presenze – assenze,
- Incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività rispetto all'orario di presenza in servizio del dipendente interessato, tenuto conto della prestazione giornaliera.

Il Responsabile/Dirigente del servizio di appartenenza è tenuto alla tempestiva segnalazione di variazione delle mansioni, rilevanti per la corresponsione dell'indennità in oggetto.

AM
S.H.
MEE

La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità fatta salva diversa e più favorevole disposizione contenuta nel CCNL o nel presente CCDI.

B) Attività esposte a rischi

I lavoratori e le lavoratrici impiegati in attività che comportino diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale con alta probabilità di infortunio, desumibile dal Documento di Valutazione dei rischi redatto dal Servizio Prevenzione e Protezione dell'ente, hanno diritto ad una indennità per particolari condizioni di lavoro da € 1,50 per grado di rischio basso, € 2,00 per grado di rischio medio o moderato, ad un massimo di € 3,00 per un indice di rischio alto o in condizioni di rischio plurime.

Rientrano in questo ambito le seguenti attività:

- Rischio chimico – rischio basso per tutti i lavoratori.
- Rischio da utilizzo di strumentazioni e mezzi meccanici (attrezzature di servizio) – rischio medio per Autisti, Conduuttori macchine complesse, Operai specializzati;
- Rischio derivante dall'attività di guida con trasporto di persone – rischio medio per Autisti scuolabus;
- Rischio biologico e da contatto – rischio basso per Educatrici d'infanzia, Collaboratori scolastici, Operai specializzati e Collaboratore Necroforo;
- Rischio da movimentazione manuale carichi – Rischio basso e/o moderato per Educatori, Collaboratori ed Esecutori servizi educativi, Operai specializzati, Collaboratore Necroforo.

C) Attività connesse al maneggio di valori

Le indennità per condizioni di lavoro relative ad attività che implicano il maneggio valori non vengono riconosciute stante il rimborso effettuato dal Comune di Pavullo n.F. delle somme mancanti sui diversi fondi cassa, fatto salvo il caso in cui sia stato accertato comportamento doloso o con colpa grave.

Art. 21 - Indennità di reperibilità

1. Le aree di pronto intervento vengono definite con delibera di Giunta, previa informazione alle OO.SS. e le articolazioni dei turni di reperibilità sono stabilite dal Responsabile di Servizio competente secondo quanto previsto dall'art. 24 del CCNL del 21/05/2018.
2. Le aree di pronto intervento, per le quali potranno essere organizzati i turni di reperibilità del personale sono individuate nelle seguenti:
 - Servizio Lavori Pubblici, gestione manutenzione patrimonio e Servizio Ambiente per la gestione del servizio sgombero neve nel periodo invernale e per le emergenze derivanti da allerte meteo, emergenze sanitarie o di igiene pubblica o in caso di interventi di protezione civile, con riferimento alle funzioni del Sindaco di cui all'art. 54 del D. Lgs. 267/2000;
 - U.O. Amm.va di staff all'Area Servizi Tecnici e U.O. Stato Civile per garantire il servizio necroscopico e cimiteriale in giornata prefestiva e festiva.
3. In deroga a quanto disposto dall'art. 24 del CCNL 21/5/2018 è fatta salva la possibilità di istituire il servizio invernale per spalata e sgombero neve dall'abitato per tutto il personale del Servizio Lavori Pubblici e Ambiente Protezione Civile contemporaneamente nel limite massimo annuo contrattualmente previsto concentrato nel periodo novembre – marzo.
4. All'organizzazione e al controllo sulla regolarità dello svolgimento degli orari provvede il Responsabile, con apposita nota da trasmettere all'Ufficio del Personale per la liquidazione, di norma, nel mese successivo a quello interessato.

5. Nell'ambito delle aree così definite il personale coinvolto ha titolo a percepire la specifica indennità prevista dal CCNL.
6. Il limite di sei volte al mese per la reperibilità in presenza di situazioni di emergenza climatica ambientale è elevato fino al limite massimo di 72 giornate all'anno, pari a 1728 ore.
7. Per quanto riguarda le modalità di espletamento della reperibilità, si confermano:
 - Obbligo di reperibilità e, in caso di chiamata, obbligo del dipendente a entrate in servizio nel più breve tempo possibile e comunque entro e non oltre 30 minuti,
 - In caso di chiamata le ore lavorate verranno retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, con equivalente recupero orario e non potranno pertanto essere remunerate con l'indennità di reperibilità;
 - Per i periodi di reperibilità inferiori a 12 ore che non potranno comunque essere inferiori a 4 ore; l'indennità di € 13,00 verrà proporzionata alla durata del turno di reperibilità e poi maggiorata del 10%;
 - Il servizio verrà organizzato tenendo conto in via prioritaria della disponibilità volontaria del personale e in caso di assenza di disponibilità volontaria, disposto d'ufficio ;
 - Il personale reperibile il giorno di riposo settimanale avrà diritto alla fruizione del riposo compensativo secondo le modalità previste dal vigente CCNL;
 - Non potrà essere considerato reperibile il dipendente assente dal servizio per infortunio, malattia, permessi, riposi e congedi vari.

Art. 22 - Indennità per specifiche responsabilità

(art. 84 CCNL 16.11.2022)

1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle Aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari e EQ che non risulti titolare di Incarico di Elevata Qualificazione, ai sensi dell'art. 16 e seguenti è riconosciuta una indennità di importo non superiore ad € 3.000,00 annui lordi, erogabili anche mensilmente, elevabili fino ad un massimo di €. 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse Decentrate di cui all'art. 79.
2. L'istituto in oggetto è attivato, nel rispetto delle disponibilità economiche definite dalla contrattazione decentrata, nell'ambito del Fondo di alimentazione del salario accessorio del personale dipendente. La ripartizione delle risorse per il finanziamento di detta indennità tra le Strutture/Servizi dell'ente è effettuata sulla base di una preventiva ricognizione interna, di concerto tra i Responsabili di Struttura/Servizio.
3. L'istituto indennizza una significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte e concretamente esercitate; il beneficio, pertanto, può essere erogato al personale cui siano attribuite responsabilità non già insite nelle declaratorie della categoria di appartenenza.
4. A titolo esemplificativo e non esaustivo si riportano le tipologie di responsabilità per le quali può essere assegnata l'indennità di cui al presente articolo:

Tipologia delle Responsabilità

A	Responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
---	--

B	Responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
C	Responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi;
D	Responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
E	Responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi per il conseguimento di risultati/programmi/piani di attività specifici
F	Responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
G	Responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto che prevedono rendicontazioni di risorse;
H	Responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
I	Responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
J	Responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace
K	Responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
L	Responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti
M	Responsabilità derivanti dall'incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020.
N	Responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro (non solo di coordinamento di personale)
O	Responsabilità di preposizione a uffici e servizi complessi/strategici
P	Responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili e su delega formale
Q	Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione (per elevata specializzazione si intende il conseguimento di una abilitazione per l'esercizio di determinate funzioni; ad es.: responsabile della sicurezza nei cantieri, nei luoghi di lavoro, ecc.)
R	Responsabilità di elaborazione di pareri (anche destinati all'esterno e di supporti consulenziali in genere)
S	Responsabilità di partecipazione, quale componente, a commissioni di gara
T	Responsabilità che implica elevato livello di autonomia operativa

*all
 nec
 S.P.*

L'importo dell'indennità assegnata viene determinato come di seguito indicato, in base all'Area di inquadramento

PER L'AREA OPERATORI ESPERTI:

COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI €. 2.000,00

Punti	da	40	a	49	Max	€ 500,00
Punti	da	50	a	69	Max	€ 1.000,00

Punti da 70 a 89	Max €. 1.500,00
Punti da 90 a 100	Max €. 2.000,00

Descrizione della specifica responsabilità /dei compiti di responsabilità	CONDIZIONI	PUNTEGGIO
1. Responsabilità qualificata implicante un costante rapporto professionale di supporto tecnico intellettuale e/o quantitativo significativo a dipendenti di Area superiore e responsabili.	Media	fino a 20
	Elevata	da 21 a 40
2. Responsabilità di coordinamento: coordinamento di personale o gruppi di lavoro (escluso il coordinatore).	Almeno 3 persone	fino a 20
3. Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni, anche attribuite dalla legge, di particolari abilità, competenza e professionalità elevata correlate al possesso di titoli e curriculum particolari.	Media	fino a 30
	Elevata	da 31 a 40

Totale punteggio massimo per Area Operatori esperti: 100

PER L'AREA ISTRUTTORI:

COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI €. 2.500,00

Punti da 40 a 49	Max €. 500,00
Punti da 50 a 69	Max €. 1.000,00
Punti da 70 a 89	Max €. 1.500,00
Punti da 90 a 100	Max €. 2.500,00

Descrizione della specifica responsabilità/dei compiti di responsabilità	CONDIZIONI	PUNTEGGIO
1. Responsabilità di procedimenti amministrativi non rientranti nella specifica mansione tipica dell'Area, ai sensi delle disposizioni di cui alla Legge n. 241/1990 e successive modificazioni ed integrazioni e/o responsabilità di procedimenti tecnici complessi con responsabilità collegate ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti	Procedimenti ripetitivi e standardizzati con valenza interna	fino a 20
	Procedimenti non ripetitivi non standardizzati con valenza esterna	da 21 a 30

2. Responsabilità di coordinamento non occasionale di gruppi o squadre di lavoro (interni o esterni) finalizzati al conseguimento di risultati unitari specifici, (non rientranti nella specifica mansione tipica dell'Area)	Almeno 3 persone	fino a 20
3. Responsabilità di procedimenti di spesa: Gestione capitoli per conto del Responsabile di Servizio	SI	fino a 10
4. 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 (anche correlati a iscrizioni a Collegio o Ordine Professionale in ambito attinente alla funzione svolta).	MODESTO Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate, in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata	fino a 10
	ELEVATO. Il soggetto svolge incarichi che comportano un elevato livello di autonomia operativa	da 11 a 30
5. Partecipazione a commissioni di gara, commissioni esami ecc.	Abituale	fino a 10

grl

de

re

SS

Totale punteggio massimo per Area Istruttori: 100

PER L'AREA FUNZIONARI EQ:

COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI €. 4.000,00

Punti da 40 a 49	Max €.	500,00
Punti da 50 a 69	Max €.	1.500,00
Punti da 70 a 89	Max €.	3.000,00
Punti da 90 a 100	Max €.	4.000,00

Descrizione della specifica responsabilità/dei compiti di responsabilità	CONDIZIONI	PUNTEGGIO
1. Responsabilità di procedimenti amministrativi/tecnici complessi con responsabilità collegate ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o da regolamenti aventi anche rilevanza esterna, funzioni implicanti concorso decisionale	Procedimenti ripetitivi e standardizzati con valenza interna	fino a 25
	Procedimenti non ripetitivi non standardizzati anche con valenza esterna	da 26 a 40

2. 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 (anche correlati a iscrizioni a Collegio o Ordine Professionale in ambito attinente alla funzione svolta).	MODESTO Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate, in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata	fino a 25
	ELEVATO Il soggetto svolge incarichi che comportano un elevato livello di autonomia operativa	da 26 a 40
3. Partecipazione a commissioni di gara, partecipazione a corsi in qualità di relatore, udienze, difesa e rappresentanza dell'Ente, commissioni esami, ecc.	Occasionale	fino a 10
	Abituale	da 11 a 20

Totale punteggio massimo per Area Funzionari EQ: 100

- S.P. per il Gpe*
- Gli importi dell'indennità indicati al comma 4 sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno; l'indennità, se spettante, è corrisposta al personale a tempo parziale in proporzione alle ore lavorative contrattuali.
 - La liquidazione è disposta annualmente a consuntivo, previa attestazione del Dirigente/Responsabile di riferimento, di effettivo svolgimento dei compiti e delle prestazioni correlate all'incarico, esercitato in via prevalente e continuativa.
 - A ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità. L'indennità di cui al presente allegato non è cumulabile con l'indennità per particolari figure professionali di cui all'art. 17, comma 2, lett. i), del C.C.N.L. del 1/4/1999 e ss.mm.ii,
 - L'attribuzione degli incarichi e la ricognizione delle tipologie di responsabilità di cui al comma 4 compete ai Responsabili di riferimento.
 - L'incarico di responsabilità che dà titolo all'erogazione dell'indennità è affidato ai singoli dipendenti, in via preventiva alla sua decorrenza, con atto formale del Responsabile di riferimento, nel quale sono specificate le funzioni e i compiti assegnati. Copia del provvedimento è contestualmente trasmessa, per conoscenza, al Servizio Risorse Umane dell'Unione, il quale lo trasmette per informazione alle OO.SS. Il servizio stesso viene tempestivamente informato in caso di revoca dell'affidamento. In assenza di preventivo atto formale, non è possibile attribuire, a consuntivo, l'indennità per alcuna assunzione di particolari responsabilità.
 - L'attribuzione ai dipendenti dell'indennità è attuata dopo la necessaria verifica e certificazione, a consuntivo e a cura dei Responsabili apicali che hanno conferito gli incarichi, sul grado di effettivo esercizio della responsabilità.

TITOLO VII – COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE

Art. 23 – Costituzione Fondo e assegnazione delle risorse decentrate

- Si riporta in allegato al presente accordo:

- Documento esplicativo delle modalità di costituzione del Fondo destinato alle risorse decentrate relativo all'anno 2023;
 - Documento esplicativo della destinazione delle risorse destinate alle risorse decentrate anno 2023.
2. Si dà atto che il Fondo per le parti soggette al limite rispetta il limite di spesa sostenuto nell'anno 2016.
 3. Il Fondo destinato alle risorse decentrate per l'anno 2023, certificato dal Collegio dei Revisori dei Conti ammonta complessivamente ad euro 376.641,28.

TITOLO VIII – DICHIARAZIONI CONGIUNTE

Art. 24 – Welfare Integrativo

1. Le risorse da destinare eventualmente al welfare integrativo, ai sensi dell'art. 82 del CCNL 16.11.2022, saranno definite dalle parti nell'accordo integrativo annuale di ripartizione delle risorse del Fondo.

Art. 25 – Congedi e Agevolazioni per le donne vittime di violenza

1. Per le dipendenti vittime di violenza ed inserite nei percorsi di protezione certificati ai sensi dell'art. 24 del D. Lgs. n. 80/2015, si applica quanto previsto dall'art. 43 del CCNL 16.11.2022, dando atto che verrà agevolata il più possibile la concessione dell'aspettativa anche in deroga alle previsioni contrattuali.

Art. 26 – Aggressioni al personale

1. L'Ente si impegna a promuovere maggiori e omogenei livelli di sicurezza per quanto concerne i fenomeni di aggressioni agli operatori; migliorare la sicurezza del personale sulla base dei livelli di rischio; gestire ogni episodio di violenza, segnalato in azienda, e monitorare gli eventi sentinella, impedendo il ripetersi dell'accaduto e individuando le cause, che lo determinano, e le eventuali misure necessarie da intraprendere.

Art. 27 – Identità alias

1. Le parti recepiscono quanto previsto dall'art. 28 del CCNL vigente e ne valorizzano i contenuti, al fine di tutelare il benessere psicofisico dei lavoratori e delle lavoratrici transgender, per creare ambienti di lavoro inclusivi e attenti alla autodeterminazione della persona anche nei contesti lavorativi. A tal fine si attiverà un confronto per la regolamentazione dei modi e tempi per la richiesta della identità alias, come da art. 28 del Ccnl 2019-2021.

SM
NCC
AD
ATE

Pavullo n.F. 29 Dicembre 2023

La Delegazione trattante di parte pubblica:
Dr. Covili Fabrizio

Dott.ssa Laura Contr



La Delegazione delle Rappresentanze sindacali:
Mucci Silvia

Mussi Stefano in sostituzione Torricelli Sabrina

le Rappresentanze Sindacali Unitarie dell'ente:
Gandolfi Maria Cristina

Aquino Ida

Croci Maria Rosa

Direttore Area Servizi Finanziari -Vice Segretario

Responsabile Servizio Gestione Risorse Umane

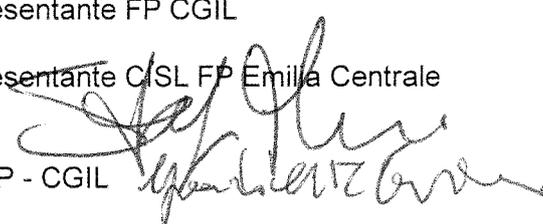
Rappresentante FP CGIL

Rappresentante CISL FP Emilia Centrale

RSU FP - CGIL

RSU FP - CGIL

RSU CISL FP



SGI PRE DD
line

COMUNE DI PAVULLO NEL FRIGNANO
FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023
VOCI DI SPESA

DESCRIZIONE	Valore
Fondo risorse decentrate	376.641,28
RISORSE NON CONTRATTABILI (art. 80 comma 1)	
Progressioni orizzontali storiche	20.719,37
Progressioni /Differenziali da 1.4.23	86.771,12
Indennità di comparto	35.342,00
Indennità professionali (es.: educatrici)	3.250,00
Indennità ex VIII q.f.	1.549,44

TOTALE RISORSE NON CONTRATTABILI **147.631,93**

RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE **229.009,35**

RISORSE CONTRATTATE (art. 80 comma 2)	
Performance collettiva	76.000,00
Performance individuale	22.500,00
Differenziale premio individuale	4.200,00
Indennità particolari responsabilità	30.000,00
Progressioni interne alle aree	10.000,00
Indennità di turno	-
Indennità condizioni lavoro	26.309,35
Indennità servizio esterno PM	-
Indennità di reperibilità	15.000,00
Maggiorazioni lavoro festivo e notturno	1.000,00
Maggiorazione lavoro festivo infrasettimanale	-
Welfare integrativo	-
Compensi da specifiche disposizioni di legge (Funzioni tecniche, IMU-TARI, ecc.)	44.000,00
Altri istituti variabili	

TOTALE UTILIZZI CONTRATTATI **229.009,35**

TOTALE UTILIZZO FONDO **376.641,28**

lpa

de

rec

SM