

## **SCHEMA DI CONTRATTO INTEGRATIVO 2024-2026**

### **Titolo I - DISPOSIZIONI GENERALI**

- Art. 1 Oggetto e obiettivi
- Art. 2 Ambito di applicazione
- Art. 3 Durata – Revisione
- Art. 4 Tempi, modalità e procedure di verifica sull'attuazione del CCI
- Art. 5 Costituzione del fondo di cui all'art. 79 del CCNL 2019-2021

### **Titolo II - CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO**

- Art. 6 Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili

### **Titolo III - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE**

- Art. 7 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla *performance* (art. 7, comma 4, lett. b), CCNL 16 novembre 2022)

### **Titolo IV – DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE**

- Art. 8 Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree (art. 14 CCNL 16 novembre 2022)

### **Titolo V – INDIVIDUAZIONE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITA' CONTRATTUALI**

- Art. 9 Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16 novembre 2022)

### **Titolo VI - CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE**

- Art. 10 Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

### **Titolo VII - DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO**

- Art. 11 Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 36 CCNL 16 novembre 2022)

### **Titolo VIII - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

- Art. 12 Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, comma 4, lett. u), CCNL 16 novembre 2022)

### **Titolo IX - DISCIPLINA DEGLI ISTITUTI RELATIVI AL DI RAPPORTO DI LAVORO OGGETTO DI CONTRATTAZIONE**

- Art. 13 Rinvio

## **Titolo I - DISPOSIZIONI GENERALI**

### **Art. 1**

#### **Oggetto e obiettivi**

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito anche CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (di seguito anche CCNL) demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge e dagli stessi CCNL.

### **Art. 2**

#### **Ambito di applicazione**

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente del comparto Funzioni Locali in servizio presso il Comune di Irma, con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi incluso il personale comandato o distaccato.

### **Art. 3**

#### **Durata - Revisione**

1. Il presente CCI ha durata triennale, dal 01/01/2024 al 31/12/2026. Esso sostituisce e disapplica ogni precedente accordo integrativo sottoscritto anteriormente alla data di entrata in vigore del medesimo e, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno, qualora non ne sia data disdetta da una delle parti - con lettera raccomandata o a mezzo posta elettronica certificata - almeno sei mesi prima della scadenza.

2. In caso di disdetta, le disposizioni del presente CCI rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo Contratto Collettivo Integrativo.

3. Le parti si impegnano a riaprire le trattative sui contenuti del presente accordo negoziale, durante il periodo di efficacia del medesimo, qualora dovesse essere stipulato un nuovo CCNL recante una diversa disciplina su uno o più istituti demandati alla contrattazione collettiva integrativa. In tal caso, le parti si impegnano a incontrarsi entro un mese dalla sottoscrizione del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

4. Per quanto specificamente attiene alla destinazione e ai criteri di ripartizione delle risorse decentrate, il CCI ha durata annuale.

### **Art. 4**

#### **Tempi, modalità e procedure di verifica sull'attuazione del CCI**

1. La delegazione trattante si riunisce periodicamente, entro 15 giorni dalla richiesta di una delle parti stipulanti il presente contratto, al fine di verificare l'attuazione degli istituti normativi ed economici disciplinati dal presente CCI.

## **Art. 5**

### **Costituzione del fondo di cui all'art. 79 del CCNL 2019-2021**

1. Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, quantificato con delibera annualmente e specificato nell'allegata scheda risulta costituito per l'anno 2024.

**Titolo II - CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI**  
**PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA**  
**LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO**

**Art. 6**

**Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili**

1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente ai sensi dell'art. 79 del CCNL 2019-2021, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste dall'art. 80, comma 2, dello stesso CCNL 16 novembre 2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del Fondo previsto dall'art. 80, comma 3, del ridetto CCNL 2019-2021, secondo i criteri generali riportati nei commi seguenti.
2. Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa sono ripartite annualmente, previo accordo tra le parti negoziali.

**Titolo III - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI  
CORRELATI ALLA PERFORMANCE**

**Art. 7**

**Criteria per l'attribuzione dei premi correlati alla *performance***

**(art. 7, comma 4, lett. b), CCNL 16 novembre 2022)**

1. Le risorse previste dal presente articolo sono utilizzate in primo luogo per erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi in modo selettivo e secondo i risultati accertati in base alla Metodologia di valutazione adottata dall'Ente.
2. L'attribuzione dei compensi di cui all'art. 80, comma 2, lett. a) e b), del CCNL 16 novembre 2022 è correlata alla performance organizzativa e a quella individuale, intesa come effettivo incremento di produttività e miglioramento quali-quantitativo dei servizi e come raggiungimento di standard predeterminati di qualità dell'attività amministrativa e di "buona amministrazione".
3. La produttività è finalizzata alla promozione di effettivi miglioramenti nei livelli di efficienza, efficacia e di qualità dei servizi mediante la realizzazione - nell'ambito del normale orario di servizio dei dipendenti - di piani di attività e di progetti basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati. Almeno il 30% della parte variabile del Fondo, ad eccezione delle risorse previste da specifiche disposizioni di legge, è destinato alla incentivazione della performance individuale. La quota prevalente, intesa come maggioritaria, delle risorse di parte variabile, con l'esclusione di cui al precedente periodo, viene destinata all'incentivazione della performance, nonché alla erogazione delle indennità per condizioni di lavoro, reperibilità, per le attività aggiuntive svolte in giornate festive e specifiche responsabilità. La predetta finalità viene realizzata seguendo due modalità di incentivazione della produttività:
  - a) Performance organizzativa: gli incentivi sono collegati alla realizzazione degli obiettivi dell'Ente a cui partecipano tutti i dipendenti. Tale partecipazione viene valutata dai Responsabili titolari di incarichi di Elevata Qualificazione successivamente all'accertamento da parte dell'OIV/Nucleo di valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi;
  - b) Performance individuale: gli incentivi sono collegati alla realizzazione degli obiettivi individuali assegnati a tutti i dipendenti, che saranno attribuiti a seguito della valutazione da parte dei Responsabili dei Servizi, effettuata sulla base del Metodologia di valutazione dell'Ente.

Sulla base delle risorse del Fondo disponibili, annualmente, l'ammontare delle disponibilità economiche viene suddiviso in sede di contrattazione decentrata per la realizzazione delle suddette modalità di incentivazione.

4. All'inizio del periodo di valutazione i Responsabili dei Servizi assegnano gli obiettivi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità dei servizi che saranno oggetto di valutazione, e li comunicano preventivamente ai dipendenti, avuto riguardo al lasso temporale in cui gli stessi obiettivi devono essere raggiunti.
5. Al termine dell'esercizio di riferimento i Responsabili dei Servizi redigono apposita relazione, nella quale sono indicati lo stato di conseguimento degli obiettivi, nonché le eventuali ragioni del mancato raggiungimento dei risultati previsti.
6. L'OIV/Nucleo di valutazione, sulla base della relazione di cui al precedente comma 5, definisce la percentuale di raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa e ne fornisce specifica attestazione, in relazione a quanto stabilito dalla Metodologia di valutazione del Comune di Irma.
7. La valutazione della performance individuale è effettuata dai Responsabile dei Servizi, sulla base dei criteri definiti nella Metodologia di valutazione dell'Ente. La misura del compenso correlata alla performance individuale è determinata in misura proporzionale al punteggio riportato da ciascun dipendente.
8. Non si dà luogo a valutazione in caso di assenza del dipendente superiore a 180 giorni lavorativi nel corso dell'anno, fatte salve le ipotesi di assenza per maternità, infortunio sul lavoro e terapie salvavita.
9. Le risorse minime individuali destinate alla produttività e al miglioramento dei servizi per l'anno 2024 sono presuntivamente pari a € 1.500,00 per ogni dipendente a tempo indeterminato parziale (18h) in servizio al 31/12 di ogni anno riproponendo il valore in caso di modifica di orario e numero di dipendenti. La somma indicata verrà liquidata in proporzione alla valutazione conseguita con la metodologia di misurazione della performance individuale e collettiva con la seguente gradazione:

<b>VOTO</b>	<b>Percentuale</b>
<60	0%
60-65	25%
66-75	50%
76-80	75%
81-90	90%
91-100	100%

**Titolo IV – DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE  
PROGRESSIONI ECONOMICHE**

**Art. 8**

**Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche  
all'interno delle aree (art. 14 CCNL 16 novembre 2022)**

1. In relazione a quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 16 novembre 2022, le parti definiscono come appresso i criteri per l'attribuzione al personale dipendente dei differenziali stipendiali di cui alla Tabella A dello stesso CCNL 2019-2021 (c.d. "progressioni economiche"):

a) le procedure per l'assegnazione dei differenziali stipendiali sono definite dal CCNL come "procedure selettive di area". Le parti, conseguentemente, provvedono ogni anno – in sede di contrattazione integrativa - a quantificare distintamente e separatamente, per ciascuna delle quattro aree di inquadramento del personale del comparto (Operatori; Operatori esperti; Istruttori; Funzionari e della Elevata Qualificazione), l'ammontare delle risorse decentrate stabili destinate all'attribuzione dei differenziali stipendiali ai dipendenti assunti a tempo indeterminato;

b) possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Il suddetto requisito viene valutato con riferimento alla data effettiva di decorrenza dell'ultima progressione effettuata. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa

*A mente di quanto stabilito dall'art. 14, comma 2, lett. a), del CCNL 2019-2021, il termine di cui sopra, fissato dallo stesso CCNL in tre anni, in sede di contrattazione integrativa può essere ridotto a due anni o elevato a quattro anni.*

c) i differenziali stipendiali sono attribuiti sulla base dei seguenti criteri, in linea con quanto disposto dall'art. 14, comma 2, lett. e) del CCNL 16 novembre 2022:

a.1 MEDIA DELLE ULTIME TRE VALUTAZIONI INDIVIDUALI (art. 14, comma 2, lett. d) punto 1).

Il punteggio derivante dalla media delle valutazioni del triennio sarà riproporzionato su base **75/100**;

d) per ogni dipendente viene redatta una scheda di valutazione dalla quale sia desumibile la composizione del punteggio individuale;

e) ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio riportato. In caso di opposizione, è stabilito un termine massimo di dieci giorni per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il Responsabile del Servizio al quale il dipendente è assegnato decide in via definitiva;

- f) qualora un dipendente valutato eccedisca errori od omissioni nelle valutazioni, entro un termine ulteriore di dieci giorni può richiedere una verifica al Segretario Comunale, il quale decide sul reclamo entro i successivi dieci giorni;
- g) ai sensi dell'art. 14, comma 3 del CCNL 16 novembre 2022, le nuove progressioni economiche decorrono dal 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto in via definitiva il CCI che prevede l'assegnazione dei differenziali stipendiali;
- h) La decorrenza delle progressioni sarà dal 1° gennaio dell'anno successivo al compimento del terzo anno nella posizione economica consolidata.



**Titolo V – INDIVIDUAZIONE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE DELLE  
INDENNITA' CONTRATTUALI**

**Art. 9**

**Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16 novembre 2022)**

1. Al dipendente delegato dal Sindaco allo svolgimento delle funzioni di ufficiale dello stato civile e anagrafe, viene riconosciuta un'indennità per specifiche responsabilità - ai sensi dell'art. 84 del CCNL 16.11.2022 – di ammontare pari a €. 300,00 annui.

*L'importo non può essere superiore a €. 3.000,00 per i dipendenti inquadrati nell'Area degli Istruttori.*

**Titolo VI – CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI  
PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE**

**Art. 10**

**Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge**

1. Rientrano nella presente fattispecie i seguenti istituti finalizzati - sulla base di specifiche disposizioni di legge - all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale interessato:
  - a) incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023. Le parti, in proposito, si danno vicendevolmente atto che le relative risorse saranno ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito in apposito Regolamento dell'Ente;
  - b) compensi per le prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro. Per tali finalità sono riconosciuti compensi che confluiscono nel Fondo risorse decentrate, i cui oneri trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge;
2. Le risorse relative ai compensi previsti dal presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, confluiscono nel Fondo risorse decentrate.
3. Gli incentivi di cui al precedente comma 1, vengono erogati ai dipendenti interessati – subordinatamente all'effettivo stanziamento in bilancio delle corrispondenti risorse - con atto del Responsabile del Servizio.

## **Titolo VII – DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO**

### **Art. 11**

#### **Flessibilità dell'orario di lavoro (art 36 CCNL 16 novembre 2022)**

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nel Comune di Irma l'istituto dell'orario flessibile. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti.
2. Fatti salvi i servizi di cui al precedente comma 1, la flessibilità prevede per i dipendenti la possibilità di un'entrata anticipata e/o posticipata di 30 minuti rispetto a quella ordinaria. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata. Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale durante gli orari di apertura al pubblico.
3. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 2 deve essere recuperato dal dipendente entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il Responsabile del Servizio.

**Titolo VIII – DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCARICHI  
DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

**Art. 12**

**Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato**

**(art. 7, comma 4, lett. u), CCNL 16 novembre 2022)**

1. Le parti si danno reciprocamente atto che, in sede di prima applicazione, non viene fatto ricorso alla possibilità di incremento delle risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato ai titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione e alla contestuale riduzione, di pari importo, del Fondo per le risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16 novembre 2022 e che, qualora dovesse insorgere tale esigenza, sarà tempestivamente attivata apposita sessione negoziale.

**Titolo IX– DISCIPLINA DEGLI ISTITUTI RELATIVI AL  
DI RAPPORTO DI LAVORO OGGETTO DI CONTRATTAZIONE**

**Art. 13**

**RINVIO**

1. Per quanto non richiamato nel presente contratto si rinvia alla normativa e alla regolamentazione in vigore.

Le parti danno atto che la presente intesa è soggetta a verifica da parte dell'Organo di revisione e alla successiva approvazione da parte della Giunta del Comune di Irma.

La delegazione trattante di parte sindacale

La delegazione trattante di parte pubblica

Laura Pedretti

Armando Sciatti

Alessio Conforti

*Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del TU D.P.R. n. 445/2000 e del D.Lgs.n. 82/2005 e rispettive norme collegate.*