



**COMUNE DI FONTANETTO PO
PROVINCIA DI VERCELLI**

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
(Artt. 7 e 8 del C.C.N.L. 16 novembre 2022)

L'anno duemilaventitre, il giorno trenta del mese di novembre, alle ore 12,30, nella residenza del Comune, si sono incontrate:

– la delegazione dell'Amministrazione Comunale composta da:

- Dott.ssa Maria Luisa Di Maria Segretario Comunale
- Laura Di Caro Responsabile del Servizio Economico-Finanziario

E

– la delegazione delle Organizzazioni Sindacali composta da:

- RSU: Flavia Zanon (CGIL);
- Carmine LUNGO, in rappresentanza della FP CGIL;
- Pier Paolo BALOCCO, in rappresentanza della FP UIL.

Premesso che in data 24/07/2023 è stato sottoscritto il Contratto Definitivo Collettivo Integrativo, parte normativa 2023/2025;

Ritenuto da una attenta lettura degli art. 6 e l'art. 10, comma 7 del citato Contratto Collettivo Integrativo, parte normativa, procedere ad una modifica dei citati art. come segue:

Art. 6

Differenziazione del premio individuale

(art. 81, CCNL 2019/2021)

~~1. Le parti ritengono che, stante l'attuale dotazione organica di servizio, non si ritiene applicabile la maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite di cui al paragrafo precedente.~~

~~2. In caso di dipendente part time, il valore del premio è proporzionato alla percentuale in cui è articolato il rapporto stesso.~~

1. Le modalità di erogazione della performance individuale sulla base delle valutazioni ottenute dai dipendenti sono stabilite dal sistema di valutazione della performance vigente nel Comune di Crescentino.

2. Le parti definiscono che la maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 81 del CCNL 2022 è fissata nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi correlati alla performance individuale attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente.

Tale maggiorazione sarà destinata al 50% dei dipendenti, a prescindere dall'area giuridica ed economica di appartenenza, con un minimo di due unità.

3. La maggiorazione è assegnata ai dipendenti che hanno ottenuto la valutazione più alta della performance individuale per l'anno di riferimento.

In caso di parità di valutazione, il premio è assegnato al dipendente che ha conseguito il punteggio più elevato nella media aritmetica della valutazione dell'ultimo triennio; in subordine al dipendente con maggiore anzianità di servizio.

In caso di dipendente part-time, il valore del premio è proporzionato alla percentuale in cui è articolato il rapporto stesso.

Art. 10

Indennità per specifiche responsabilità

(art. 84 del CCNL 2019/2021)

1. Per Specifiche Responsabilità ai sensi dell'art. 84 del CCNL 16.11.2022 si intendono le seguenti attività, oltre a quanto già stabilito sul CCNL stesso:

- ✓ Coordinamento di un Ufficio e dei correlati procedimenti amministrativi di elevata complessità in piena autonomia gestionale e organizzativa.
- ✓ Gestione di procedimenti complessi che comportano relazioni articolate con diversi uffici dell'Ente e/o enti esterni.
- ✓ Coordinamento di processi/attività complesse con capacità di valutazione e decisione autonoma per la definizione di piani di azione nell'ambito delle mansioni assegnate dal responsabile di riferimento, anche con coordinamento di persone.

2. Il responsabile di E.Q., entro il mese di febbraio di ogni anno, sentito il Segretario Comunale, con proprio provvedimento motivato individua il/i dipendente/i cui attribuire l'incarico.

3. Il provvedimento di nomina deve contenere anche la misura del compenso che va graduato sulla base dei criteri e punteggi di seguito specificati:

critério	descrizione	punteggio
Complessità gestionale e relazionale	Valuta il numero di personale gestito e il tipo di relazioni intrattenute quali prevalentemente con utenti interni e/o esterni, con tipologia omogenea/eterogenea di utenti esterni	Sino ad un massimo di 250
Complessità degli incarichi in relazione alla responsabilità	Responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi (distinguendo se trattasi di procedimenti non ripetitivi o ripetitivi, di rapporti inter-organici con altri enti, istituzioni, organi interni dell'ente) e il rilievo esterno o interno. La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica considerando anche i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività è prevalentemente diversa e non definibile oltre al rilievo interno o esterno	Sino ad un massimo di 350
Livello di autonomia	- Un livello massimo nel caso in cui il soggetto esprime un elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni dell'Ente; - Un livello intermedio nel caso in cui il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; - Livello minimo nel caso di svolgimento di incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal responsabile della struttura di riferimento.	Sino ad un massimo di 250
Rilevanza strategica della posizione di lavoro	Anche in relazione ai programmi progetti dell'amministrazione	Sino ad un massimo di 150

3. Gli importi delle indennità di responsabilità saranno commisurate in relazione alla tipologia di incarico legato ai criteri sopra indicati, come di seguito specificati:

- Sino a 500 punti indennità da euro 500,00 a euro 1.500,00
- Sino a 650 punti indennità da euro 1501,00 a euro 2.000
- Sino a 850 punti indennità da euro 2.001,00 a euro 2500
- Oltre 900 punti indennità pari a euro 3.000.

4. Il budget annuale per ciascun settore ai fini dell'individuazione delle specifiche responsabilità è definito in sede di conferenza delle E.Q., tenuto conto delle risorse disponibili.

4. L'importo attribuito ai sensi del precedente comma è riproporzionato per la durata dell'incarico qualora lo stesso sia stato attribuito per un periodo inferiore all'anno qualora lo stesso sia stato affidato per un periodo inferiore all'anno.

5. Le indennità di cui al presente articolo vengono erogate annualmente in un'unica soluzione nell'anno successivo a quello di riferimento, previa attestazione del Responsabile del Servizio a cui afferiscono le attività.

6. Al personale non incaricato di E.Q. ed inquadrato nell'area operatori, operatori esperti funzionari e/o istruttori, senza alcun bisogno di pesatura di cui al comma 2, rivestente la qualifica di:

- ufficiale di Stato Civile, Anagrafe ed Elettorale compete un'indennità per specifiche responsabilità di **euro 350,00** annui lordi;

7. Al personale privo di incarico di E.Q. ed inquadrato nell'area operatori, operatori esperti, funzionari e/o istruttori, senza alcun bisogno di pesatura di cui al comma 2, rivestente la qualifica di:

a) ~~addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico~~; addetti al servizio di front-office;

b) addetto alla formazione professionale;

c) preposto ai sensi dell'art. 18, c. 1, lett. b-bis del D.Lgs. 81/2008 e smi;

è riconosciuta un'indennità di **€ 300,00** annui lordi, potrà essere riconosciuta altresì al lavoratore, senza alcun bisogno di pesatura di cui al comma 3.

8. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili se si riferiscono allo svolgimento della medesima mansione ed attività.

Viste le modifiche apportate all'art. ed al comma 7, lettera a) dell'art. 10 del contratto integrativo decentrato 2023/2025 parte normativa 2023/2025 le parti come sopra rappresentate approvano le modifiche apportate e le sottoscrivono:

La delegazione di parte pubblica

La delegazione di parte sindacale

D.ssa Maria Luisa DI MARIA

Pier Paolo BALOCCO

Laura DI CARO

Carmin LUNGO

Flavia Zanon

