



COMUNE DI VINZAGLIO

PROVINCIA DI NOVARA

Via Roma n° 21, 28060 Vinzaglio

Tel. n° 0161/317127 ----- Fax n° 0161/317255

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO TRIENNIO 2023 - 2025

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

Articolo 1 – Durata – Revisione

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

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

Articolo 2 – Contrattazione Collettiva integrativa: Soggetti e Materie

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

- RSU nominato con elezioni svoltesi nell'anno 2022
- la delegazione di parte datoriale nominata con deliberazione G.C. n. 14 del 23.Mar.2023
- i Rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria: C.I.S.L. F.P. – tra i firmatari del CCNL.

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

Articolo 3 – Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce alle materie di cui all'art. 7, comma 4.
 2. Le parti, ogni anno, sulla base di quanto definito in termini di quantificazione delle risorse per il Fondo del salario accessorio, si incontrano per definire le materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere a), b), c), d), e), f), g), con specifico accordo che integra, per la parte economica, il presente CCDI.
 3. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs.n.165/2001, richiamato dall'articolo 8, comma 7 del CCNL.
- A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo ed ogni sua integrazione definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'Ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Articolo 6 – Differenziazione del premio individuale

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

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

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

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

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

2

Ai sensi dell'articolo 14, comma 2, lettera b), il numero di differenziali stipendiali attribuibili per ciascuna area viene definito annualmente nella contrattazione, in relazione alle risorse disponibili.
Confermando i criteri richiamati nell'articolo 14, comma 2 lettera d) n. 1 e n.2, si stabilisce che precisazioni di applicazione e ulteriori criteri, come richiamati al n. 3, siano stabiliti come segue:

1. Non avere ricevuto procedimenti disciplinari negli ultimi due anni, oltre che nell'anno corrente, superiori alla multa. In caso di procedimenti pendenti il dipendente viene ammesso con riserva e l'eventuale progressione sospesa sino alla conclusione del procedimento;
2. Non viene ammesso alla selezione il dipendente che abbia conseguito una media delle ultime tre valutazioni inferiore a 7,1;
3. Viene valutata la media delle tre ultime valutazioni individuali conseguite (Art. 14 comma 2, Lettera d) n.1)

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

Punteggio 10 punti 40

Punteggio da 9 a 9,9 punti 30

Punteggio da 8 a 8,9 punti 20

Punteggio da 7,1 a 7,9 punti 10

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

Il Punteggio non può essere superiore a 20 punti;

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

Ciascun requisito è spendibile per una sola procedura selettiva.

Il Punteggio attribuibile non può essere superiore a 20 punti;

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

Il Punteggio attribuibile non può essere superiore a 20 punti.

Articolo 8 – Indennità condizioni di lavoro

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

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

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

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

Articolo 9 – Indennità per specifiche responsabilità

1. Parte delle risorse del fondo è destinata al pagamento delle indennità per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale dell'area C e D non incaricati di funzioni di Elevata Qualificazione, ai sensi dell'art. 84 CCNL. Tale fondo viene utilizzato per remunerare quei dipendenti che, pur non avendo la responsabilità di un intero settore, abbiano la responsabilità del procedimento, ancorché la locuzione "specifiche responsabilità" non coincida con "Responsabile del

Procedimento". Infatti, la specifica responsabilità, anche di procedimento, deve qualificarsi come particolarmente complessa e deve riferirsi a incarichi che impongano l'assunzione di una qualche diretta responsabilità di iniziativa e di risultato e che identifichino il soggetto come punto di riferimento tecnico, amministrativo o contabile. L'importo massimo è stabilito in €. 3.000 annui lordi, come da articolo 84 del CCNL.

Articolo 10 - Indennità di Turno (articolo 30 CCNL)

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

Articolo 11 – Orario di lavoro flessibile

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

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

L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, o, in caso di oggettiva difficoltà, entro la metà del mese successivo, secondo le modalità e i tempi concordati con il Responsabile del Personale.

Articolo 12 – Orario di lavoro e orario multiperiodale (articolo 31 CCNL)

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

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

Articolo 13 – Indennità di servizio esterno – Personale di Polizia Locale (articolo 100 CCNL)

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

2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

3. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.

4. Le indennità previste dal presente articolo hanno decorrenza a valere dall'anno di contrattazione.

Articolo 14 – Specifiche disposizioni di legge

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

Articolo 15 – Welfare integrativo

1. L'Amministrazione, ai sensi delle vigenti disposizioni, può concedere benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti.
Le parti con apposito accordo stabiliranno annualmente, nell'ambito delle risorse disponibili, la ripartizione delle stesse tra le diverse modalità di impiego.

Articolo 16 – Modalità di richiesta e di fruizione dei Permessi (Articoli 40-41-42-44)

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

partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni otto all'anno – Articolo 40 CCNL;

lutto per il coniuge, per i parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado o il convivente ai sensi dell'art. 1, commi 36 e 50 della legge n. 76/2016: giorni tre per evento da fruire entro 7 giorni lavorativi dal decesso – Articolo 40 CCNL.

15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio. Tali permessi possono essere fruiti anche entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio- Articolo 40 CCNL.

tre giorni di permesso di cui all' art. 33, comma 3, della Legge 5 febbraio 1992, n. 104. Tali permessi sono utili ai fini delle ferie e della tredicesima mensilità e possono essere utilizzati anche ad ore, nel limite massimo di 18 ore mensili. (una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all'ufficio di appartenenza all'inizio di ogni mese. In caso di necessità ed urgenza, il lavoratore comunica l'assenza nelle 24 ore precedenti la fruizione del permesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente si avvale del permesso stesso) Articolo 44, comma 3 lettera a).

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

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

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

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

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

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



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

Tali permessi:

non sono fruibili per frazione inferiore ad una sola ora; oltre la prima ora possono essere fruiti in misura pari a 15 minuti o multipli;

non possono essere fruiti nella stessa giornata congiuntamente ad altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previste dalla legge e della contrattazione collettiva, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative fruiti ad ore;

possono essere fruiti, cumulativamente, anche per la durata dell'intera giornata lavorativa; in tale ipotesi l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente è convenzionalmente pari a sei ore per i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo pieno, mentre per i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale tale incidenza è riproporzionata all'orario di lavoro;

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

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

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

La richiesta del permesso deve essere effettuata in tempo utile e, comunque, non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa, salvo casi di particolare urgenza o necessità, valutati dal dirigente o dal responsabile. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo, secondo modalità individuate dal dirigente; in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione.

- Articolo 42 CCNL.

Articolo 17 – Graduazione degli incarichi funzionari E.Q. ai fini della retribuzione di posizione e di risultato (Artt. 5 – 7 CCNL)

La metodologia di pesatura e graduazione delle posizioni organizzative, si articola sui seguenti quattro fattori di valutazione:

1. **Complessità e dimensione dei compiti affidati**, attraverso il quale si misura la consistenza qualitativa e il grado di eterogeneità dei compiti e delle responsabilità affidate alla posizione, rilevabile dalle specifiche attribuzioni poste in capo alla posizione stessa, in reazione al complesso delle funzioni e dei servizi fondamentali dell'Ente. In questo modo è possibile apprezzare l'eventuale disomogeneità di concentrazione di compiti e funzioni tra le diverse posizioni. La rilevanza del fattore, ne impone un peso ponderale (rilevanza del fattore rispetto al complesso del sistema), pari a 5/16;
2. **Consistenza delle risorse affidate**, con la quale si apprezza la dimensione delle risorse economiche (entrata e spesa), umane e strumentali direttamente gestite dalla posizione, in relazione al complesso delle risorse di cui dispone l'Ente e in comparazione con quelle gestite dalle

6

altre posizioni. Il carattere del fattore ne prevede, anche in questo caso, un peso ponderale pari a 5/16;

3. **Rilevanza per l'organizzazione interna**, che misura la consistenza e il livello di complessità delle relazioni interne. Si tratta di un fattore di valutazione che misura il quoziente della rilevanza infra organizzativa della posizione, con riguardo al grado di *trasversalità* dei compiti (che qualifica prevalentemente le funzioni di *staff*), rispetto alle restanti posizioni. Per quanto detto, il presente fattore merita un peso ponderale pari a 3/16
4. **Impatto esterno**, che rileva l'importanza dei prodotti e dei risultati per i portatori di interesse esterni, con ciò intendendo tutti i diversi soggetti fruitori dei servizi dell'Ente. Esso, pertanto, consente di apprezzare il quoziente di rilevanza esterna della posizione (che, a differenza del fattore precedente, qualifica prevalentemente le funzioni di *linea*), in rapporto alle altre posizioni. Anche in questo caso, come per quello precedente, il fattore assume un peso ponderale pari a 3/16.

3. Scheda di pesatura e graduazione delle posizioni e attuazione del sistema

Il sistema descritto trova attuazione mediante l'utilizzo della seguente scheda di valutazione, funzionale a determinare il peso di ciascuna posizione. Il punteggio è espresso con un valore ricompreso tra quello minimo (per le posizioni che, rispetto alle altre, posseggono minor rilievo, relativamente al fattore considerato) e quello massimo (per le posizioni di maggior rilievo), previsti per ciascun fattore di valutazione.

Fattore di valutazione	Punteggio
Complessità e dimensione dei compiti affidati	Da 1 (min) a 5 (max)
Consistenza delle risorse affidate	Da 1 (min) a 5 (max)
Rilevanza per l'organizzazione interna	Da 1 (min) a 3 (max)
Impatto esterno	Da 1 (min) a 3 (max)
TOTALE	

La descrizione dei fattori di valutazione, già oggetto di disamina al paragrafo precedente, che costituisce la base teorica di riferimento per l'effettuazione della pesatura di ciascuna posizione, in comparazione con le altre posizioni, è così sintetizzata:

Complessità e dimensione dei compiti affidati	<i>Misura la consistenza quali-quantitativa e il grado di eterogeneità dei compiti e delle responsabilità affidate alla posizione, rilevabile dalle specifiche attribuzioni poste in capo alla posizione stessa, in reazione al complesso delle funzioni e dei servizi fondamentali dell'Ente</i>
Consistenza delle risorse affidate	<i>Apprezza la dimensione delle risorse economiche (entrata e spesa), umane e strumentali direttamente gestite dalla posizione, in relazione al complesso delle risorse di cui dispone l'Ente e in comparazione con quelle gestite dalle altre posizioni.</i>
Rilevanza per l'organizzazione interna	<i>Misura la consistenza e il livello di complessità delle relazioni interne, mediante l'apprezzamento del quoziente della rilevanza infra organizzativa della posizione e la relativa trasversalità dei compiti (che qualifica prevalentemente le funzioni di staff), rispetto alle restanti posizioni.</i>

Impatto esterno

Rileva l'importanza dei prodotti e dei risultati per i portatori di interesse esterni, con ciò intendendo tutti i diversi soggetti fruitori dei servizi dell'Ente, consentendo di apprezzare il quoziente di rilevanza esterna della posizione (che qualifica prevalentemente le funzioni di line), in rapporto alle altre posizioni.

La pesatura e graduazione delle posizioni organizzativa è approvata dalla Giunta, su proposta del Nucleo di valutazione.

4. Il raccordo tra pesatura e valore economico della relativa retribuzione di posizione

In applicazione di quanto stabilito dal CCNL del 16.11.2022, la soglia economica del valore della retribuzione di posizione derivante dalla pesatura di ciascuna delle posizioni stesse, è fissata in € 18.000,00. Il valore minimo è invece fissato in € 5.000,00.

Pertanto, per le posizioni organizzative dell'Ente, l'importo della relativa retribuzione di posizione è dato dal punteggio ottenuto moltiplicato per il valore/punto di € 1.000,00.

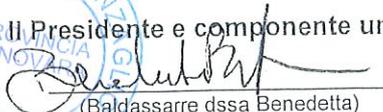
Avendo invece presente, come già ricordato, che l'importo minimo stabilito dal contratto corrisponde ad € 5.000,00, si ritiene che non possano essere istituite posizioni organizzative la cui **preliminare** pesatura determini un valore della relativa retribuzione di posizione inferiore a tale limite.

Nelle ipotesi di cui all'art. 16, comma 4 o 19, comma 1 e 2 del CCNL del 16.11.22, il valore/punto è proporzionalmente rideterminato, tenendo conto che la relativa retribuzione di posizione varia un minimo di € 3.000,00 ad un massimo di € 9.500,00 annui lordi per tredici mensilità.

In ogni caso, nell'eventualità in cui la sommatoria dei valori delle retribuzioni di posizione derivanti dall'applicazione della presente metodologia superi l'ammontare delle risorse disponibili per il finanziamento di tali retribuzioni, le stesse sono ridotte proporzionalmente al fine di conseguire il rispetto del predetto ammontare (assicurando, comunque, il valore minimo di € 5.000,00 o di € 3.000,00 per i casi di cui al precedente periodo). In relazione ai suddetti limiti o comunque per la necessità di ridurre le risorse finanziarie destinate al finanziamento delle posizioni organizzative ovvero per incrementare le risorse destinate alla retribuzione di risultato delle posizioni stesse, ai sensi dell'articolo 15, comma 4, del CCNL del 21.05.2018, l'Amministrazione può rideterminare, in diminuzione, il valore/punto di cui sopra.

Resta fermo che la retribuzione di posizione è direttamente riproporzionata nelle ipotesi di cui all'art. 17, comma 6, del CCNL del 21.05.2018 (prestazione lavorativa ridotta per l'utilizzo a tempo parziale presso altro ente o presso servizi in convenzione ovvero presso una Unione di comuni¹) o di rapporto di lavoro a tempo parziale (non inferiore al 50%, ai sensi dell'art. 53, comma 3, del predetto CCNL del 21.05.2018).

Accordo raggiunto in data 05.Lug.2023.

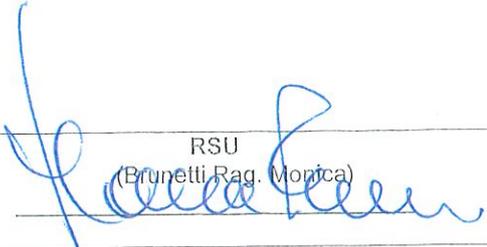
<p>LA DELEGAZIONE DI PARTE DATORIALE</p> <p>Il Presidente e componente unico</p>  <p>(Baldassarre dssa Benedetta)</p>	<p>IL RAPPRESENTANTE SINDACALE CISL</p> <p>(Gavinelli Mauro)</p> 
--	---

¹ Con la possibilità del soggetto utilizzatore di corrispondere, con oneri a proprio carico, una maggiorazione della retribuzione di posizione attribuita ai sensi del secondo alinea del suddetto comma 6, di importo non superiore al 30% della stessa.



8



	RSU (Brunetti Rag. Monica) 
--	--

CONTROLLO SULLA COMPATIBILITA' DEI COSTI

Ai sensi dell'art. 40/bis del D.Lgs. 30.Mar.2001 n. 165 così come sostituito dall'art. 55 del D.Lgs. 27.Ott.2009 n. 150 "Legge Brunetta" è stato effettuato il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge da parte del revisore dei conti in data _____.

LA GIUNTA HA AUTORIZZATO LA FIRMA DEL PRESENTE ACCORDO AI SENSI DELL'ART. 8, COMMA 6
- Deliberazione della G.C. n. del

Vinzaglio, lì

LA DELEGAZIONE DI PARTE DATORIALE

Il Presidente e componente unico



(Baldassarre dssa Benedetta)



IL RAPPRESENTANTE SINDACALE CISL

(Gavinelli Mauro)



RSU
(Brunetti Rag. Monica)

