COMUNE DI PIETRAPERZIA
PROVINCIA DI ENNA

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE 2023 – 2025

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE PER GLI ANNI 2023 – 2025

In data 29.12.2023 alle ore 10.30 presso la sede municipale del Comune di Pietraperzia, ha avuto luogo l'incontro tra:

la delegazione di parte datoriale così composta:

Presidente n.q.	Filippo Minacapilli	P [X]
Componente	Speranza Giuseppe	P [X]
Componente	Responsabile di settore	A [X]
Componente	Responsabile di settore	A [X]

la <u>Rappresentanza Sindacale Unitaria</u>, nelle persone dei sigg.:

- Salvaggio Filippa;
- Toscano Vincenzo
- Vinci Rocco;
- Russo Antonio

e la **<u>Delegazione di parte sindacale</u>**, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

C.G.I.L. – FP: Vinci Rocco n.q. delegato
C.I.S.L. – FP: D'Alia Antonino
U.I.L. – FPL: Toscano Vincenzo n.q.delegato

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Pietraperzia, relativo agli anni 2023 – 2025.

Per la delegazione di parte datoriale:	**Per la delegazione sindacale:**
Presidente	OO.SS. CISL – FP
Componente	OO.SS. CGIL – FP
Componente	OO.SS. UIL - FPL
Componente	R.S.U. Aziendale
	R.S.U. Aziendale
	R.S.U. Aziendale
	R.S.U. Aziendale

INDICE

Titolo I
FORMAZIONE, CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

Art. 1 CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA
Art. 2 MODALITA' DI FORMAZIONE DEL CONTRATTO
Art. 3 PARI OPPORTUNITA' NELLE ATTIVITA' DI FORMAZIONE
Art. 4 INFORMAZIONE
Art. 5 AGIBILITA' SINDACALI

Titolo II
REGOLAMENTAZIONE DEL DIRITTO DI SCIOPERO

Art. 6 SCIOPERO NEI SERVIZI ESSENZIALI E CONTINGENTI DI PERSONALE

Titolo III
LE RISORSE DECENTRATE

Art. 7 CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE STABILI E VARIABILI
Art. 8 CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLE RISORSE DESTINATE ALL'ORGANIZZAZIONE E ALLA PERFORMANCE
Art. 9 CRITERI GENERALI PER L'INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE
Art. 10 VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE
Art. 11 DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE (ART. 81, CCNL 16 NOVEMBRE 2022)
Art. 12 PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE
Art. 13 INDENNITÀ "CONDIZIONI DI LAVORO" (ART. 70-BIS, CCNL 21 MAGGIO 2018 - ART. 84-BIS, CCNL 16 NOVEMBRE 2022)
Art. 14 INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (ART. 84, C. 1, CCNL 16 NOVEMBRE 2022)
Art. 15 WELFARE INTEGRATIVO (ART. 82, CCNL 16 NOVEMBRE 2022)
Art. 16 INDENNITA' DI REPERIBILITA' (ART. 24, CCNL 21 MAGGIO 2018)
Art. 17 INDENNITA' DI REPERIBILITA' – INTEGRAZIONE (ART. 24, CCNL 21 MAGGIO 2018)
Art. 18 PEREQUAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E DI PARTICOLARI COMPENSI CONTRATTUALI (ART. 20, LETT. H), CCNL 16 NOVEMBRE 2022)
Art. 19 MISURE PER LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO (ART. 7, C. 4, LETT. M), CCNL 16 NOVEMBRE 2022)
Art. 20 CONTINGENTE DEI LAVORATORI A TEMPO PARZIALE (ART. 53, CCNL 21 MAGGIO 2018)
Art. 21 BANCA DELLE ORE (ART. 33, CCNL 16 NOVEMBRE 2022)
Art. 22 FLESSIBILITÀ DELL'ORARIO DI LAVORO (ART. 29, CCNL 16 NOVEMBRE 2022)
Art. 23 ORARIO DI LAVORO E ORARIO MULTIPERIODALE (ARTT. 29 E 31, CCNL 16 NOVEMBRE 2022)
Art. 24 LAVORO STRAORDINARIO (ART. 7, C. 4, LETT. S), CCNL 16 NOVEMBRE 2022)
Art. 25 TRATTAMENTO PER ATTIVITÀ PRESTATA IN GIORNO FESTIVO (ART. 24, C. 1, CCNL 14 SETTEMBRE 2000)
Art. 26 MESSI NOTIFICATORI (ART. 54, CCNL 14 SETTEMBRE 2000)
Art. 27 COMPENSI ISTAT (ART. 70-TER, CCNL 21 MAGGIO 2018)
Art. 28 INDENNITA' AL PERSONALE ADDETTO ALLE CASE DA GIOCO (ART. 70-QUATER, CCNL 21 MAGGIO 2018)
Art. 29 INNOVAZIONI TECNOLOGICHE E QUALITÀ DEL LAVORO (ART. 7, C. 4, LETT. T), CCNL 16 NOVEMBRE 2022)
Art. 30 INCREMENTO DI RISORSE PER RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO A INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE (ART. 7, C. 4, LETT. U), CCNL 16 NOVEMBRE 2022)
Art. 31 CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE (ART. 7, C. 4, LETT. V), CCNL 16 NOVEMBRE 2022)
Art. 32 TURNAZIONI (ART. 30, CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

Titolo IV
PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE

Art. 33 INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO (ART. 100, CCNL 16 NOVEMBRE 2022)
Art. 34 INDENNITÀ DI FUNZIONE (ART. 97, CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

Art. 35 PROVENTI DELLE VIOLAZIONI AL CODICE DELLA STRADA (ART. 98, CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

TITOLO V
Norme finali e transitorie

Art. 36 DISPOSIZIONI FINALI

APPENDICE: CRITERI PER LA SELEZIONE DEL PERSONALE AI FINI DELLE PROGRESSIONI ALL'INTERNO DELLE AREE

ALLEGATO A: RIPARTIZIONE DEL FONDO INCENTIVANTE DESTINATO ALLA PERFORMANCE DELL'ENTE PER SERVIZI/UFFICI E CALCOLO DEL BENEFICIO INDIVIDUALE

ALLEGATO B: CALCOLO DEL BENEFICIO INDIVIDUALE DEL FONDO INCENTIVANTE DESTINATO ALLA PERFORMANCE DI SETTORE PER OBIETTIVI STRATEGICI

Titolo I
FORMAZIONE, CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

Art. 1
CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

1. Il contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) è redatto ai sensi dell'art. 7, C.C.N.L. 16 novembre 2022 e si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale dipendente dall'Amministrazione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno e parziale, compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia. Il presente contratto si applica anche al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale degli enti.

2. Il CCDI è sottoscritto nel rispetto delle disposizioni di legge riguardanti la definizione degli ambiti riservati, rispettivamente, alla contrattazione collettiva, alla potestà organizzativa datoriale e alla legge, come previsto dall'art. 40, c. 3-bis, D.Lgs. n. 165/2001.

3. Il CCDI è relativo al triennio 2023-2025 Pertanto, le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCDI sono da intendersi disapplicate con effetto dalla data di sottoscrizione del presente contratto.

4. Gli effetti del CCDI conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. che disponga norme incompatibili con il presente CCDI. In particolare, a cadenza annuale, possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse decentrate tra le diverse modalità di utilizzo.

Art. 2
MODALITA' DI FORMAZIONE DEL CONTRATTO

1. Per la validità della sottoscrizione del CCDI e degli altri negozi giuridici del sistema di relazioni sindacali:
a) da parte della delegazione trattante di parte pubblica deve essere presente la sottoscrizione almeno del presidente;
b) da parte della delegazione trattante di parte sindacale deve essere presente la sottoscrizione della RSU, con il parere favorevole della maggioranza dei suoi componenti, in conformità a quanto previsto dall'art. 8 del CCNQ 7/8/1998, come interpretato dal CCNQ 6/6/2004.

2. È facoltà della RSU nominare uno o più membri quali portavoce della maggioranza, autorizzati alla sottoscrizione degli accordi rendendo sufficiente la loro firma per impegnare il soggetto sindacale nella sua interezza. Rimane fermo il principio del consenso della maggioranza sulle decisioni di competenza contrattuale.

3. Gli incontri della delegazione trattante di parte pubblica con la delegazione trattante di parte sindacale avvengono previa convocazione da parte dell'Amministrazione.

4. La convocazione delle riunioni delle delegazioni trattanti è di competenza del Presidente della parte pubblica, oppure, in sua assenza, di altro componente della medesima, e deve:
a) essere convocata per iscritto a mezzo posta elettronica non certificata;
b) contenere la data, l'ora e il luogo della riunione;

c) l'indicazione dell'ordine del giorno;
d) essere inviata alla delegazione trattante di parte sindacale con un preavviso di almeno cinque giorni rispetto alla data fissata.

5. Nella determinazione della data e dell'ora delle riunioni deve essere verificata la maggiore partecipazione delle OO.SS. e della RSU.

6. Le riunioni, al pari delle altre forme di relazioni sindacali, come previsto dall'art. 10, c. 7, CCNQ 7/8/1998, devono svolgersi, di norma, fuori dell'orario di lavoro.

Art. 3
PARI OPPORTUNITA' NELLE ATTIVITA' DI FORMAZIONE

1. La formazione e l'aggiornamento professionale sono strumenti essenziali e strategici per valorizzare le risorse umane e assicurare ai cittadini una migliore qualità dei servizi.

2. Nel bilancio di previsione finanziario è stanziato l'importo destinato alla formazione, nei limiti previsti dalla normativa vigente.

3. E' garantita la partecipazione dei lavoratori a interventi formativi nel corso di ciascun anno, nei limiti dei fondi disponibili, assicurando a ciascuno analoghe possibilità di valorizzazione.

4. Annualmente è fornita informativa dettagliata alle Organizzazioni Sindacali degli interventi formativi effettuati, con specificazione dei costi e delle ore di durata dell'intervento formativo.

Art. 4
INFORMAZIONE

1. L'Amministrazione comunale riconosce il valore del confronto e si impegna a informare la RSU e le OO.SS. firmatarie del CCNL di comparto, nel rispetto del principio di correttezza e buona fede di cui agli artt. 1175 e 1375 del Codice Civile, di norma entro 10 giorni dall'adozione dei provvedimenti.

2. L'Amministrazione fornisce alla R.S.U. e alle OO.SS. firmatarie, su loro richiesta, informazioni sull'applicazione del presente accordo, di norma entro 30 giorni dalla richiesta, fra cui quelle in merito all'utilizzo del fondo per la contrattazione decentrata e agli importi del trattamento accessorio percepito dai dipendenti, conformemente ai limiti previsti dalla normativa vigente in materia di riservatezza dei dati sensibili.

Art. 5
AGIBILITA' SINDACALI

1. I lavoratori, a tempo indeterminato e determinato, hanno diritto a riunirsi in assemblea fuori dall'orario di lavoro in qualsiasi momento, ovvero durante l'orario di lavoro senza decurtazione della retribuzione. L'Amministrazione fornisce adeguati locali per lo svolgimento dell'Assemblea.

2. Nel rispetto del limite massimo consentito, la RSU o le OO.SS. firmatarie del presente CCID possono indire assemblee del personale, anche singolarmente, comunicando

all'Amministrazione, almeno 3 giorni prima, la data, l'orario ed eventualmente il luogo dell'Assemblea, che potrà interessare la generalità dei dipendenti, o parte di essi appartenenti a singoli servizi e/o a specifiche categorie o profili professionali. Gli orari dovranno essere tali da favorire la massima partecipazione dei dipendenti e, nello stesso tempo, creare minimi disagi al servizio e all'utenza. La rilevazione dei partecipanti all'assemblea è effettuata dall'Amministrazione mediante l'orologio marcatempo.

3. L'esercizio dei diritti sindacali è altresì tutelato favorendo la partecipazione degli stessi a riunioni convocate dalle Organizzazioni Sindacali alle quali essi aderiscono.

4. Nei casi in cui il D.Lgs. 81/2008 (in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro) preveda la consultazione del rappresentante della sicurezza, essa si svolge durante l'orario di lavoro.

5. Ai sensi dell'art. 25, L. n. 300/1970 (Statuto dei lavoratori), le RSU e le OO.SS. aziendali hanno diritto di affiggere, su appositi spazi che l'Amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale all'interno delle strutture, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro; inoltre le parti concordano che sarà concesso l'accesso agli stessi ai patronati sindacali e ai CAAF aderenti alle OO.SS. firmatarie del presente CCDI, al fine di fornire assistenza ai dipendenti in campo previdenziale, assicurativo e fiscale.

6. Al fine di rendere agevole l'attività di informazione delle RSU e delle OO.SS., l'Amministrazione concederà l'uso di una parte del proprio spazio Intranet, con una specifica casella di posta elettronica (bacheca elettronica).

7. I componenti della R.S.U. possono utilizzare la posta elettronica interna dell'Ente, di norma al di fuori dell'orario di lavoro, per trasmettere ai dipendenti comunicazioni in materia sindacale.

8. L'Amministrazione mette a disposizione delle OO.SS. aziendali e della R.S.U. un locale idoneo per l'esercizio delle loro funzioni, come sede ufficiale, dotandola degli strumenti necessari per l'elaborazione di documenti e le attività di comunicazione.

9. In relazione allo svolgimento delle assemblee, qualora dovessero emergere delle problematiche inerenti alla continuità dei servizi, le parti si incontreranno al più presto e comunque entro 10 giorni al fine di analizzare le criticità e individuare le relative soluzioni.

Titolo II
REGOLAMENTAZIONE DEL DIRITTO DI SCIOPERO

Art. 6
SCIOPERO NEI SERVIZI ESSENZIALI E CONTINGENTI DI PERSONALE

1. Ai sensi della L. 12 giugno 1990, n. 146 nonché dell'Accordo collettivo nazionale 19 settembre 2002 (integrato, da ultimo, dall'Accordo sottoscritto in data 8 marzo 2016), i servizi pubblici da considerare essenziali in questo ente e i relativi contingenti minimi di personale sono i seguenti:

a) raccoglimento delle registrazioni di nascita e di morte: **n. 2 unità** in orario di sportello.
b) attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti: personale inserito nell'Ufficio Elettorale;
c) servizi cimiteriali limitatamente al ricevimento delle salme per quanto di competenza dei dipendenti dell'Ente: personale appartenente al Servizio Cimiteri e Verde pubblico, **n. 2 unità;**
d) Servizio attinente alla rete stradale (ivi compreso lo sgombero delle nevi): squadra in normale turno di reperibilità;

e) Servizio di polizia municipale, da assicurare con:
- n. 1 vigili urbani + n. 1 ufficiali per ogni turno + n. 1 addetti alla centrale operativa e vigilanza casa municipale (ore 6-12; ore 12-18);
- n. 1 unità di cui 1 ufficiali nella fascia oraria 18-24.

Inoltre, è mantenuta la squadra in reperibilità che dovrà essere individuata fra coloro che sono in turnazione nel giorno. Ciò limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti:

i) attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori;
ii) attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale;
iii) attività di pronto intervento;
iv) attività della centrale operativa;
v) vigilanza casa municipale;
vi) assistenza al servizio attinente alla rete stradale, in caso di sgombero della neve;

f) servizi del personale limitatamente all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento e alla compilazione e al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge; tale servizio dovrà essere garantito solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dei servizi del personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 e il 15 di ogni mese: **n. 1 unità**.

g) servizi educativi e scolastici, limitatamente allo specifico servizio degli asili nido:
NON RICORRE

h) servizi culturali: vigilanza sui beni culturali nonché apertura al pubblico regolamentata di musei e altri istituti e luoghi della cultura di cui all'art. 101, c. 3, del codice dei beni culturali e del paesaggio, di cui al D.Lgs. 22 gennaio 2004, n. 42:

i) tutela, custodia e vigilanza dei beni culturali di appartenenza regionale o territoriale, o dei quali lo stato abbia trasferito la disponibilità;

l) pubblica fruizione degli istituti e luoghi della cultura nella misura non inferiore al 50% degli spazi ordinariamente aperti al pubblico, comprensivi degli elementi caratterizzanti;

m) qualora quest'ultima misura comporti un oggettivo pregiudizio dell'esercizio del diritto di sciopero o si riveli inadeguata a garantire le specifiche esigenze dell'utenza, l'individuazione, mediante Protocollo d'intesa, di una fascia oraria, corrispondente al 50% del normale orario di apertura del pubblico dei musei e altri istituti e luoghi della cultura coincidente con il periodo di massima richiesta dell'utenza. La completezza del servizio deve essere garantita unicamente durante la suddetta fascia oraria.

da assicurare con **n. 1 addetti** per ciascuna struttura.

2. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alla L. n. 146/1990 e all'Accordo collettivo nazionale del 19 settembre 2002.

3. I responsabili dei servizi, individuano, in occasione di ogni sciopero, rispettando la rotazione fra i dipendenti, i nominativi del personale inclusi nei contingenti definiti nel presente articolo tenuti all'erogazione delle prestazioni necessarie e che sono perciò esonerati dall'effettuazione dello sciopero.

4. I nominativi sono comunicati agli interessati, alla RSU e alle OO.SS. entro il 5° giorno precedente lo sciopero; il personale interessato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile.

5. Durante lo sciopero i dirigenti dovranno astenersi dall'assegnazione di lavoro straordinario, sia al personale esentato sia a quello che non abbia aderito alla manifestazione, con esclusione del personale di cui all'art. 38, c. 3, CCNL 14 settembre 2000.

Titolo III
LE RISORSE DECENTRATE

Art. 7
CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE STABILI E VARIABILI

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria i seguenti istituti economici individuati nell'art. 80, c. 1, CCNL 16 novembre 2022:
- **differenziali di progressioni economiche;**
- **quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, c. 4, lett. b) e c), CCNL 22.01.2004;**
- incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art. 31, c. 7, secondo periodo, CCNL del 14.09.2000 e di cui all'art. 6, CCNL 5.10.2001;
- indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, c. 4, CCNL 6.07.1995.

2. Le somme destinate agli istituti elencati nel comma 1 costituiscono un importo consolidato al netto delle somme destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative istituite.

3. Le parti definiscono i criteri per ripartire le quote da destinare agli istituti previsti dall'art. 80, c. 2, CCNL 16 novembre 2022[1] sulle restanti somme annualmente disponibili fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di tredicesima mensilità, **devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.**
In caso di incapienza la spesa è finanziata da risparmi su altre voci di destinazione voci di destinazione finanziate con risorse stabili, e nel rispetto comunque di quanto previsto dall'art. 80, comma 3, del CCNL e del vincolo di destinazione (voce aggiunta in sede di concertazione).

4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

Art. 8
CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLE RISORSE DESTINATE ALL'ORGANIZZAZIONE E ALLA PERFORMANCE

---

[1] a) premi correlati alla *performance* organizzativa;
b) premi correlati alla *performance* individuale;
c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;
d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;
e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del presente CCNL;
f) indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100;
g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018;
h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;
i) compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70-quater, riconosciuti a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. g) del CCNL 21.05.2018 e, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile
j) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;
k) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2.

1. Le parti concordano che una percentuale del fondo di cui all'art. 79, commi 2 e 3, CCNL 16 novembre 2022 sia destinata a incentivare la *performance* individuale e organizzativa, nel rispetto degli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale e verrà determinata applicando i criteri previsti nel presente contratto integrativo in corrispondenza a ciascuna fattispecie prevista dall'art. 80 comma 2, del CCNL 16/11/2022.

2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono a incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.

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

4. Le parti concordano altresì che una quota adeguata del fondo sia riservata al finanziamento di istituti relativi all'organizzazione e all'erogazione dei servizi.

Art. 9
CRITERI GENERALI PER L'INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE

1. Le risorse previste dal presente articolo sono utilizzate per erogare compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione.

2. L'attribuzione dei compensi è strettamente correlata a effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi ed è quindi attuata -secondo le modalità definite nel presente articolo - a livello di singola struttura dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e nel rispetto di quanto disciplinato dal D.Lgs. n. 165/2001.

3. L'Amministrazione comunale si impegna:
a) ad adottare annualmente un piano triennale di razionalizzazione e riqualificazione della spesa (art. 16, cc. 4-6, D.L. n. 98/2011), al fine di rendere disponibili nel fondo annuale per le risorse decentrate il 50% delle economie aggiuntive realizzate, certificate a consuntivo dall'organo di controllo interno, compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica, provvedendo ad informare le organizzazioni sindacali;
b) a convocare i soggetti titolari dei diritti e delle prerogative sindacali entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio di previsione finanziario al fine di destinare annualmente le risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

4. 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 strumentali di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati. A questi fini la parte prevalente delle risorse decentrate disponibili viene destinata al finanziamento della produttività del personale.

5. La predetta finalità è realizzata seguendo due modalità di incentivazione della produttività:

• la corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi di settore e individuali (previsti nel piano della *performance* e in particolare nel PDO allegato al PEG), che coinvolgono tutti i dipendenti (produttività collettiva);
• il finanziamento di progetti che realizzino un miglioramento quali-quantitativo dei servizi prestati dall'ente, che deve tradursi in un beneficio per l'utenza esterna o interna, la cui partecipazione è limitata ai dipendenti individuati dal responsabile del servizio sulla base delle priorità indicate dalla Giunta, anche con riferimento a specifici settori (progetti di settore).

6. Annualmente, sulla base delle risorse disponibili, l'ammontare delle disponibilità economiche è suddiviso in sede di contrattazione decentrata per la realizzazione delle modalità di incentivazione di cui al comma 5.

Produttività collettiva
Il sistema di incentivazione del personale consiste, in primo luogo, nella erogazione di compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di corrispettivi correlati al merito, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione come definiti dall'ente ai sensi del D.Lgs. n. 150/2009.

Esso è finalizzato all'incremento della produttività e al miglioramento della qualità dei servizi e si articola in obiettivi e programmi per la gestione della programmazione esecutiva e l'incremento della produttività orientati al perseguimento dell'efficienza mediante la realizzazione degli obiettivi predefiniti nel piano della *performance* e in particolare nel PDO allegato al PEG o negli analoghi strumenti di programmazione adottati dall'ente, tramite il riscontro degli indicatori di risultato individuati a priori. Gli obiettivi devono possedere i requisiti previsti dal D.Lgs. n. 150/2009.

All'inizio del periodo di valutazione i responsabili di servizio assegnano, in relazione al piano della *performance* e in particolare nel PDO allegato al PEG, gli obiettivi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità dei servizi che saranno oggetto di valutazione ai fini dell'attribuzione delle risorse per la produttività collettiva.

Gli obiettivi così predefiniti sono comunicati ai dipendenti dal proprio responsabile di servizio.

Le risorse destinate a compensare la *performance* di cui al comma 1 sono assegnate a ciascun settore secondo i seguenti criteri:
a. il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione, e suddiviso per categoria;
b. il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni area è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella (cfr allegato tab. B del CCNL):

AREA	PESO ASSEGNATO
Operatori	530
Operatori esperti	640
Istruttori	750
Funzionari ed EQ	860

I risultati ottenuti per ogni area e posizione di accesso sono sommati.
c. le risorse complessivamente destinate alle *performance* organizzativa e individuale sono divise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario;

d. tale importo unitario è, infine, moltiplicato per il risultato dei precedenti punti a) e b) applicato al personale appartenente ad ogni settore, ottenendo in tal modo il budget di risorse assegnato a ciascun settore.

La valutazione delle prestazioni dei responsabili di posizione organizzativa e del personale dipendente si basa sulle indicazioni del D.Lgs. n. 150/2009 e considera i seguenti ambiti:
1) il raggiungimento degli obiettivi definiti a livello di unità organizzativa di diretta responsabilità, ossia servizio per le Elevate Qualificazioni e ufficio per i dipendenti (*performance* organizzativa della struttura);
2) il raggiungimento degli obiettivi individuali;
A) La valutazione della *performance* organizzativa della struttura e degli obiettivi individuali è effettuata attraverso i risultati rilevati dall'OIV, mentre la valutazione dei comportamenti organizzativi e delle competenze avviene mediante la suddivisione in percentuale del 20% collegata alla valutazione dell'OIV alla struttura e l'80% di competenza del responsabile del servizio.
B) La valutazione finale complessiva è costituita dalla somma dei punteggi attribuiti ai seguenti fattori, che coincidono con gli ambiti di valutazione:
1) il raggiungimento degli obiettivi definiti a livello di unità organizzativa (*performance* organizzativa della struttura);
2) il raggiungimento degli obiettivi individuali.
I compensi individuali legati alla *performance* devono essere quantificati e corrisposti ai lavoratori interessati seguendo la tabella di calcolo (allegato A) e soltanto a conclusione del processo di valutazione e in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti ed entro il mese di MARZO dell'anno successivo.

<u>Modalità di erogazione del compenso collegato alla produttività collettiva</u>

La valutazione sull'apporto individuale di ogni collaboratore da parte dei responsabili dei servizi va effettuata tenendo presente che:
□ le prestazioni, in relazione ai risultati, non sempre sono direttamente originate dalla capacità, preparazione e comportamento del lavoratore, ma possono anche derivare da circostanze e fatti indipendenti dalla sua volontà;
□ nella valutazione si tiene conto, in ogni caso, dei fatti e delle circostanze che rivestono un particolare rilievo limitatamente a quel preciso momento e non di fatti e circostanze relativi a periodi diversi e passati;
□ non si deve valutare se il lavoratore è capace in astratto di fornire risultati elevati in termini quantitativi e qualitativi. Ciò che si deve valutare è come egli ha svolto i suoi compiti nel periodo di tempo cui la valutazione si riferisce, in relazione al livello medio di risultati quantitativi che la posizione assegnatagli richiede;
□ non si deve assolutamente valutare il lavoratore per prestazioni e risultati non richiesti dalle mansioni che ha svolto nel periodo considerato;
□ nella valutazione non va considerato se il lavoratore ha capacità tali da poter svolgere mansioni superiori a quelle attuali;
□ si deve tener conto della effettiva presenza in servizio partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni annui da cui dovranno essere detratte tutte le assenze con eccezione dei congedi ordinari, riposi compensativi, donazione sangue, lutto, permessi sindacali e infortunio.

Per l'attribuzione dei compensi individuali i responsabili dei servizi entro il primo trimestre di ogni anno, e comunque dopo aver conosciuto la percentuale di raggiungimento degli obiettivi, provvedono a compilare per ogni dipendente una scheda di valutazione sulla base dei seguenti criteri generali, e nel rispetto del sistema di misurazione e valutazione della *performance* vigente nell'ente:

a) Adattabilità delie prestazioni lavorative alle peculiari esigenze degli obiettivi: il parametro misura in particolare la precisione e la qualità delie prestazioni svolte relativamente al raggiungimento degli obiettivi prefissati e al rapporto con l'utenza;
b) Disponibilità all'elasticità funzionale: il parametro verifica la capacità di adattamento a fornire prestazioni non rigidamente predefinite per il profilo professionale posseduto senza peraltro superare i limiti della complessità di prestazioni esigibili per ogni area;
c) Disponibilità al cambiamento tecnologico e/o organizzativo: il parametro misura la partecipazione e la reattività rispetto a processi riorganizzativi che richiedono significative modifiche della prestazione;
d) Partecipazione al raggiungimento degli obiettivi: il parametro verifica l'effettivo apporto qualitativo alla realizzazione degli obiettivi, individuati nell'ambito dei piani o dei progetti annuali nonché alla capacità di leadership e di cooperazione per i lavori collegiali o di gruppo;
e) Disponibilità a sostenere impegni di lavoro aggiuntivi: il parametro misura la disponibilità a fornire prestazioni quantitativamente significative per le particolari esigenze connesse all'attuazione degli obiettivi previsti in appositi piani o progetti, anche oltre il normale orario di lavoro;
f) Disponibilità all'arricchimento professionale e la capacità di trovare soluzioni organizzative atte a garantire il raggiungimento degli obiettivi.

Ogni dipendente sarà portato a conoscenza della valutazione che lo interessa individualmente e avrà diritto di averne copia. La presa visione sarà certificata mediante sottoscrizione da effettuarsi sotto la supervisione del responsabile del servizio. Per ogni valutazione sarà ammesso ricorso entro 10 gg, con contraddittorio da parte del soggetto interessato che potrà farsi assistere dal proprio rappresentante sindacale. Il ricorso sarà preso in esame dal responsabile del servizio per la revisione o la conferma entro dieci giorni dalla presentazione.

Per i dipendenti inquadrati nell'area degli Operatori, il parametro di cui alla lett. c) non concorre alla determinazione della retribuzione accessoria, tranne nei casi in cui il cambiamento tecnologico e/o organizzativo sia presente. In tali casi la valutazione complessiva dovrà essere rapportata a 5 oppure a 6 parametri.

Performance organizzativa di settore
La *performance* organizzativa è legata a obiettivi strategici di settore o anche inter-settoriali.
I compensi legati alla *performance* organizzativa devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del processo di valutazione e in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti.
L'attribuzione ai singoli dipendenti dei compensi legati alla *performance* organizzativa di settore avviene applicando il calcolo previsto nello schema di cui all'allegato B, tenendo conto dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi.

Art. 10
VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

1. Il sistema di valutazione delle prestazioni e della professionalità è orientato a motivare e a coinvolgere i lavoratori nel conseguimento dei risultati. Le modalità operative di tale sistema si ispirano a criteri di omogeneità di trattamento e di trasparenza delle procedure.

2. I responsabili di servizio osservano le prestazioni lavorative e le professionalità espresse dai singoli lavoratori ricercando frequenti occasioni di dialogo e confronto con gli stessi e proponendo interventi correttivi e percorsi di miglioramento, ove necessari.

3. La valutazione della *performance* è effettuata dai responsabili di servizio, in applicazione della metodologia di valutazione approvata dall'ente.

4. L'ammontare dell'incentivo da corrispondere ai singoli dipendenti, esclusi i titolari di incarichi di Elevata Qualificazione, è calcolato secondo il metodo di cui agli allegati A e B. Ai fini del calcolo delle ore lavorate non sono conteggiate le ore di lavoro straordinario.

5. I parametri retributivi da utilizzare per la determinazione del compenso sono i seguenti, tenendo conto dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi e del metodo di calcolo previsto nello schema allegato:

AREA	PESO ASSEGNATO
Operatori	530
Operatori esperti	640
Istruttori	750
Funzionari ed EQ	860

Art. 11
DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE (ART. 81, CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. Ai dipendenti che conseguono valutazioni della *performance* individuale più elevate è assegnata una maggiorazione del premio individuale.

2. La misura della maggiorazione è determinata in misura differenziata, secondo l'area di appartenenza, come segue:
- personale dell'area Operatori esperti: ....% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente;
- personale dell'area Istruttori: ....% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente;
- personale dell'area Funzionari ed EQ: ....% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente.

3. Per tutta la durata del presente contratto la maggiorazione è attribuita al .....% del personale interessato dai processi di valutazione, con la seguente distinzione:
- personale dell'area Operatori esperti: ....% del punto precedente;
- personale dell'area Istruttori: ....% del punto precedente;
- personale dell'area Funzionari ed EQ: ....% del punto precedente;.

4. La maggiorazione può essere attribuita a ciascun dipendente a condizione che la sua valutazione risulti superiore a .....

NOTE
L'articolo prevede l'assegnazione ai dipendenti che conseguono valutazioni più elevate una maggiorazione del premio correlato alla *performance* individuale, definita in sede di contrattazione integrativa in misura comunque non inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
Inoltre, è rimessa alla contrattazione integrativa la definizione preventiva della quota limitata di personale a cui attribuire la maggiorazione.
In alternativa, si può procedere individuando un importo complessivo della maggiorazione, da accantonare rispetto al monte totale dei premi individuali, e da destinare alla quota limitata di beneficiari in base alle percentuali determinate ai sensi dell'art. 81, c. 2, CCNL 16 novembre.

In sede di contrattazione, è possibile correlare l'effettiva erogazione di una quota delle risorse al raggiungimento di uno o più obiettivi riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili.

Art. 12
PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE

1. A norma dell'art. 14, c. 3, CCNL 16 novembre 2022, la progressione economica all'interno delle aree (c.d. "orizzontale") si realizza nel limite delle risorse disponibili della parte stabile del fondo che a ciò sono destinate in sede di contrattazione decentrata integrativa.

2. In presenza di risorse adeguate le progressioni interessano anche più aree. Le risorse, di norma assegnate complessivamente, possono essere destinate anche in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico per ciascuna area, secondo la seguente tabella:

Area	Dotazione organica	Somme da destinare		Note
Operatori	12	n. 6	3.300	Risorse proporzionalmente in tutte le aree
Operatori esperti	30	n. 15	9.750	
Istruttori	10	n. 5	3.750	
Funzionari ed EQ	1	n. 1	1.700	
	Totale	€ 18.500		

3. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi possono confluire nelle risorse destinate ad altri istituti contrattuali, le cui risorse assegnate risultano insufficienti e per come concordate tra le parti.

4. Il personale interessato è quello in servizio nell'ente alla data del 01.01.2023.....[2]. Il personale interessato deve possedere il requisito minimo di 24 mesi nella posizione in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno come sopra specificato. Può essere previsto anche un requisito di permanenza superiore ai 24 mesi.

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;

5. Nell'Appendice al presente contratto sono indicati i criteri per la partecipazione del personale alle procedure di selezione.

Art. 13
INDENNITÀ "CONDIZIONI DI LAVORO"
(ART. 70-BIS, CCNL 21 MAGGIO 2018 - ART. 84-BIS, CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. L'indennità "condizioni di lavoro" si riferisce alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Per tali situazioni, il valore dell'indennità è considerato unitariamente.

2. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, come rilevabili dal documento di

[2] 1° gennaio dell'anno in cui è sottoscritto il contratto integrativo, ovvero 1° gennaio di ciascun anno del triennio contrattuale integrativo.

valutazione dei rischi aziendale. Ai fini del riconoscimento dell'indennità si individuano le seguenti attività di rischio cui corrispondono i relativi valori di indennità[3]:

Attività svolta	Valore indennità DISAGIO	Valore indennità RISCHIO	Valore indennità MANEGGIO VALORI
Esecuzione di interventi di segnaletica stradale notturna	€ 1,00	€ 1,50	€ 0,00
Esecuzione di interventi alla rete di pubblica illuminazione	€ 1,00	€ 1,50	€ 0,00
Attività che comportano esposizione a sostanze pericolose	€ 1,00	€ 1,50	€ 0,00
Attività di interventi alla rete del centro elaborazione dati (CED)	€ 1,00	€ 1,50	€ 0,00
Economo Comunale	€ 1,00	€ 1,50	€ 2,00
Agenti contabili	€ 1,00	€ 1,50	Da € 1,55 ad € 2,00
Addetti Front office: Ufficio Tributi- Demografici- Urbanistica- Lavori Pubblici- Servizi sociali	€ 1,00	€ 1,50	0,00
.....			
.....			
.....			

3. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta e immediata sulla salute e sull'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali, temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia.

4. La misura dell'indennità riferita al maneggio valori è commisurata all'entità media mensile delle somme o di altri valori che sono consegnati all'agente contabile, come individuato con atto formale dall'ente. A questo proposito si individuano le seguenti fasce di valore medio mensile trattato dagli **agenti contabili**, con la relativa remunerazione:

a) da euro 100,01 a euro 1.000,00: importo indennità .€ 1,55;
b) da euro 1.000,01 a euro 2.000,00: importo indennità .€ 1,80;
c) da euro 2.000,01 a euro 5.000,00: importo indennità .€ 2,00.

5. In caso di cumulo di attività che presentino una o più delle situazioni previste dal contratto, è applicata una riduzione degli importi diversi da quelli riferiti al rischio, nella misura del 30%. In ogni caso, non si può superare il valore massimo di contratto.(Riduzione non approvata dalla delegazione trattante)

6. Il dirigente/responsabile del settore di appartenenza del dipendente attesta ogni **6 mesi** lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori.

NOTE
Ai fini dell'attribuzione dell'indennità non si può fare riferimento all'area o al profilo di appartenenza. Essa deve essere riconosciuta ai lavoratori che sono maggiormente esposti alle condizioni di lavoro come descritte dal contratto.
L'ARAN precisa che deve trattarsi "*di modalità della prestazione realmente ed effettivamente differenziate da quelle degli altri lavoratori e che non caratterizzano in modo tipico le mansioni di un determinato profilo professionale, dato che queste sono già state valutate e remunerate con il trattamento stipendiale previsto per il suddetto profilo*" (RAL_1563 e RAL_199).

[3] Il valore giornaliero massimo dell'indennità condizioni di lavoro è stabilito in € 15,00.

Possono essere utili, a proposito, le indicazioni contenute nei precedenti contratti integrativi, anche al fine di valutare l'impatto finanziario dell'operazione.
A titolo esemplificativo sono considerate attività disagiate quelle che richiedono una particolare articolazione dell'orario di lavoro (esclusa la turnazione), o quelle connesse all'erogazione di servizi in *front office* per un periodo superiore a un certo numero di ore giornaliero.

7. Le indennità condizioni di lavoro, per l'anno 2023, è attribuita, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività e per l'importo giornaliero lordo ai dipendenti come di seguito riportato:

N.	Indennità	n. addetti	Importo giornaliero	Giorni lavorativi annui stimati	Totale
A	Indennità di rischio	6	€ 1,50	220	€ 1.980,00
B	Indennità di disagio	6	€ 1,00	220	€ 1.320,00
C1	Agente contabile	4	€ 1,55	220	€ 1.364,00
C2	Agente Contabile	1	€ 1,80	220	€ 396,00
C3	Agente Contabile (economo)	1	€ 2,00	220	€ 440,00
Totale					**€ 5.500,00**

Art. 14
INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ
(ART. 84, C. 1, CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. Al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ è riconosciuta un'indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza:
- al personale dell'area Operatori l'indennità è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche: Funzioni di cui alla lettera b);
- al personale dell'area Operatori esperti l'indennità è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche: Funzioni di cui alle lettere a) o b);
- al personale dell'area Istruttori l'indennità è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche: Funzioni di cui alle lettere a), b) o c);
- al personale dell'area Funzionari ed EQ l'indennità è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche: Funzioni di cui alle lettere a) o b);

2. L'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è attestato dal dirigente/responsabile competente a consuntivo.

NOTE
A titolo esemplificativo possono essere prese in considerazione le seguenti funzioni:

AREE OPERATORI ED OPERATORI ESPERTI
a) responsabilità di coordinamento di altro personale di pari area per un numero minimo di 3 unità, anche con autonomia funzionale;

b) autonomia operativa con gestione di mezzi speciali e/o attrezzature speciali la cui conduzione richieda un'elevata competenza, assegnando a ciascuna un determinato valore, e un valore in caso di cumulo.

AREA ISTRUTTORI
a) responsabilità di coordinamento di altro personale di area pari o inferiore per un numero minimo di 3 unità, anche con autonomia funzionale;
b) responsabilità di una o più procedure di lavoro a rilevanza interna o di procedure a rilevanza esterna, da svolgersi in autonomia organizzativa, caratterizzate da compiti di significativa complessità e rilevanza all'interno dei processi operativi e delle funzioni assegnate;
c) autonomia operativa con gestione di mezzi, attrezzature e dotazioni assegnando a ciascuna un determinato valore, e un valore in caso di cumulo.

AREA FUNZIONARI ED EQ
a) responsabilità di processi lavorativi che richiedono professionalità e conoscenze specifiche, con coordinamento di altro personale di area pari o inferiore per un numero minimo di 3 unità, anche con autonomia funzionale e/o trasversalità tra più unità operative;
b) responsabilità di procedimento amministrativo o istruttorie di particolare complessità che richiedono elevata professionalità e conoscenze specialistiche, con autonomia funzionale assegnando a ciascuna un determinato valore, e un valore in caso di cumulo.

L'ARAN afferma che l'indennità per particolari responsabilità deve riguardare incarichi rilevanti con contenuti significativi e qualificanti e non può quindi essere riconosciuta in base al profilo professionale di appartenenza.

Le parti concordano le seguenti indennità annue da erogare anche mensilmente:

- € 1.200,00: specifiche 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; N. 0

- € 1.200,00: specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);N.0

- € 600,00: specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonchè di responsabile dei Tributi; N. 4= 2.400,00

- € 1.200,00: specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale; n. 1= 1.200,00

- € 3.000,00: specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi, affidate con apposito atto dirigenziale di nomina a Responsabile del Servizio;N.4= 12.000,00

- € 600,00: specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione; N. 0

- € 1.000,00: specifiche 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; N. 0
- € 600,00: specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;

- € 600,00: specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile; N.0

- € 600,00: specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori; N.1= 600,00

- € 2.000,00: specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016; N.1= 2.000,00

- € 3.000,00: specifiche 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.1= € 3.000,00

3. L'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità viene ripartito con determinazione del Segretario Comunale, sentita la Conferenza dei Dirigenti/Responsabili, sulla base delle unità di personale interessate, e l'importo delle singole indennità, che varia fino al massimo di € 3.000,00, elevabile a € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'area dei funzionari ed EQ (non titolari di incarichi di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti).

Qualora dall'applicazione delle misure di cui agli articoli precedenti dovesse risultare una somma superiore all'importo stanziato si dovrà procedere a riproporzionare le indennità.

Le risorse destinate al pagamento della relativa indennità saranno erogate secondo le seguenti responsabilità:

Tipo	Descrizione	Criterio di riferimento	Somma Prevista (max)
a)	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).	**ELEVATO.** Il soggetto svolge incarichi che comportano un elevato livello di autonomia operativa	€ 3.000,00
b)	Responsabilità di procedimenti amministrativi 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	**MEDIA** Procedimenti non ripetitivi non standardizzati con valenza esterna.	€ 2.500,00

	complessi con responsabilità collegate ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti		
c)	Responsabilità di procedimenti amministrativi rientranti nella specifica mansione tipica dell'Area, ai sensi delle disposizioni di cui alla Legge n. 241/1990 e successive modificazioni ed integrazioni.	**MODESTO** Procedimenti ripetitivi e standardizzati con valenza interna. 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	**€ 2.000,00**
	TOTALE RISORSE ASSEGNATE		**€ 21.200,00**

Art. 15
WELFARE INTEGRATIVO
(ART. 82, CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. Alle misure di sostegno indicate dall'art. 82, CCNL 16 novembre 2022 sono attribuite le seguenti risorse, nei limiti delle disponibilità già stanziate dagli enti[4]:
- per l'anno 2023: euro 00,00
- per l'anno 2024: euro 1.000,00;
- per l'anno 2025: euro 1.000,00;

2. In relazione all'istituto sono attivati i seguenti interventi:
a) sostegno all'iscrizione dei figli all'asilo nido. Il contributo sarà riconosciuto al personale dipendente a tempo indeterminato con almeno n. 1 figli a carico, in presenza di un reddito familiare inferiore a euro 25.000,00;
b) concorso alle spese per acquisto di libri di testo per i figli dei dipendenti o per i dipendenti stessi sino alla scuola secondaria di secondo grado, in presenza di un reddito familiare inferiore a euro 25.000,00;
c) incentivazione di iniziative di carattere culturale, ricreativo o sportivo a favore dei dipendenti;
d) iniziativa a favore dell'adesione a forme di assistenza sanitaria privata per i dipendenti e i propri familiari;
e) assegnazione di borse di studio per i figli dei dipendenti a tempo indeterminato risultanti particolarmente meritevoli;

[4] Trattandosi di contratto triennale, si indica una previsione distinta per ciascun anno.

Art. 16
INDENNITA' DI REPERIBILITA'
(ART. 24, CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. Per le aree di pronto intervento individuate nel successivo comma 7 è istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di **euro 10,33 per 12 ore** al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte con le risorse previste dall'art. 79, CCNL 16 novembre 2022. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

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

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

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

5. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate sono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art. 38, c. 7, e dell'art. 38-bis, CCNL 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione dell'indennità di reperibilità.

6. La disciplina del comma 5 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art. 24, c. 1, CCNL 14.9.2000.

7. Le aree di pronto intervento interessate all'indennità di reperibilità sono le seguenti:

Servizio	N.ro addetti	Area	Profilo Professionale
Stato Civile	1	OPERATORI	UFFICIALE STATO CIVILE
Agenti di Polizia locale	1	ISTRUTTORI	AGENTI POLIZIA LOCALE
Ausiliari del Traffico	1	OPERATORI	AUSILIARI DEL TRAFFICO
Anagrafe	0	OPERATORI	UFFICIALE ANAGRAFE
Elettorale	0	OPERATORE	UFFICIALE SERV.ELETTORALE
Protezione civile	1	OPERATORI/ ISTRUTTORI	OPERATORI/ISTRUTTORI
Cimitero,Pubblica illuminazione, Manutenzioni e protezione civile	4	OPERATORE	OPERATORE
.....			

Le risorse destinate al pagamento della relativa indennità sono le seguenti:

Servizi per cui è stata istituita la reperibilità	n. addetti	Somma annua prevista
Servizio manutenzioni e Protezione civile	4	3.000,00
Servizi demografici	1	
Servizi cimiteriali	1	
Polizia Municipale	2	
Altri Settori/Aree	0	
TOTALE	8	

Art. 17
INDENNITA' DI REPERIBILITA' – INTEGRAZIONE (ART. 24, CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. Nel caso di reperibilità in presenza di situazioni di emergenza climatica o ambientale, il limite di 6 (sei) turni mensili è elevato fino ad un massimo di 3 turni mensili. L'aumento dei turni in questione non può superare la durata di n. 8 mesi consecutivi. L'amministrazione si impegna a contenere la turnazione nei limiti massimi contrattuali, in considerazione delle emergenze da affrontare.

4. L'importo dell'indennità di reperibilità è elevato fino a euro 13,00 [5] in presenza, così distinto:

2.1 – Operatori € 11,51
2.2 – Operatori Esperti € 12,20
2.3 – Istruttori € 13,00

a) delle situazioni indicate al comma 1;
b) di reperibilità prestata nelle giornate festive;
c) ----------

NOTE
L'art. 24, CCNL 21 maggio 2018 stabilisce che per le aree di pronto intervento individuate dagli enti è istituito il servizio di pronta reperibilità.
L'art. 7, c. 4, lett. k) demanda alla contrattazione integrativa l'elevazione della misura oraria fino a euro 13,00, e il numero delle volte in cui il dipendente può essere messo in reperibilità rispetto al massimo di 6 turni al mese previsti dal CCNL.

Servizi per cui è stata istituita la reperibilità	n. addetti	Somma annua prevista
Servizio manutenzioni e Protezione civile	4	
Servizi demografici	1	
Servizi cimiteriali	1	
Polizia Municipale	2	

[5] L'importo massimo è pari a euro 13,00.

TOTALE	8	**3.000,00**

Art. 18
PEREQUAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E DI PARTICOLARI COMPENSI CONTRATTUALI
(ART. 20, LETT. H), CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. Le parti definiscono la correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi previsti dal contratto per i titolari di incarichi di Elevata Qualificazione.

2. A tal fine, assumono rilievo (*elenco non esaustivo*):
- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113, D.Lgs. n. 50/2016;
- i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9, L. n. 114/2014;
- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della L. n. 326/2003; ai sensi dell'art. 6, CCNL del 9.5.2006;
- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, c. 1091, L. 145/2018;
- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, c. 1, lett. b), D.L. n. 437/1996, spese del giudizio.
- compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43, L. 449/1997.

3. L'ente adotta un sistema di perequazione che prevede una riduzione percentuale dell'indennità di risultato proporzionale agli incentivi percepiti ai sensi del comma 2, secondo uno schema di fasce di valore così articolato:

SCHEMA

Incentivi	Abbattimento indennità di risultato	Note
Fino a 3.000 euro	3%	
Da 3.001 a 5.000 euro	5%	
Da 5.001 a 7.000 euro	8%	
Oltre i 7.000 euro	12%	

4. Le somme non erogate per effetto della perequazione incrementano le risorse destinate ad altri istituti contrattuali, le cui risorse risultano insufficienti.

NOTE
La norma definisce una distribuzione equilibrata delle somme destinate a incentivare la produttività dei dipendenti titolari di incarichi di Elevata Qualificazione, mediante un sistema di perequazione tra gli incentivi dettati da norme di legge e l'indennità di risultato.

Art. 19
MISURE PER LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO
(ART. 7, C. 4, LETT. M), CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro:

- l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e le facoltà attribuitegli dall'art. 50, D.Lgs. 81/2008. A tale scopo allo stesso rappresentante spettano ogni anno n. 16 ore di lavoro retribuito per l'espletamento delle proprie funzioni, con esclusione del lavoro straordinario;
- il responsabile della sicurezza e il medico competente sono coinvolti nell'individuazione delle metodologie per risolvere problemi specifici, con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma di apparecchiature e impianti, alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
- il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è coinvolti e formato per l'impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi;
- il responsabile della sicurezza, in accordo con il medico competente, individua le attività che comportano la corresponsione di un'indennità di disagio e/o rischio in coerenza con il documento sulla valutazione dei rischi;
- il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi, compresi quelli correlati allo stress da lavoro e gli altri previsti dall'art. 28, D.Lgs. n. 81/2008.

NOTE
La norma contrattuale demanda alla contrattazione aziendale la definizione delle linee di indirizzo e dei criteri generali per l'individuazione delle misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Art. 20
CONTINGENTE DEI LAVORATORI A TEMPO PARZIALE
(ART. 53, CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. Il numero dei rapporti di lavoro a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione degli incarichi di Elevata Qualificazione.

2. Il contingente di cui al comma precedente può essere elevato fino al 30 %, in presenza di situazioni ed a condizione che non risulti compromessa l'ordinaria gestione delle attività riferite ai settori interessati alla trasformazione del rapporto.

3. Il contingente di cui al comma 2 può essere rivisto annualmente a seguito di verifiche sull'organizzazione dell'ente.

NOTE
In sede di contrattazione decentrata può essere definita l'elevazione del contingente dei lavoratori con contratto a tempo parziale.
Si tratta di una scelta organizzativa autonoma dell'ente che deve valutare con attenzione gli effetti di un eventuale aumento in relazione alle potenzialità della propria dotazione organica, alle specifiche esigenze di lavoro e ai programmi e ai progetti da realizzare.

Art. 21
BANCA DELLE ORE
(ART. 33, CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. La banca delle ore prevista dall'art. 33, CCNL 16 novembre 2022 contiene, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo stabilito a livello di contrattazione decentrata integrativa, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.

2. Il limite individuale annuo di ore che possono confluire nella banca è pari a n. .....

ISTITUTO DA ATTIVARE NELLA COSTITUZIONE DEL FONDO 2024.

NOTE
Nella valutazione le parti dovranno tenere conto dei riflessi conseguenti alla fruizione delle ore accantonate sull'andamento dei servizi.
L'art. 33, CCNL 16 novembre 2022 prevede che le ore accantonate possano essere richieste da ciascun lavoratore in retribuzione oppure come permessi compensativi per attività formative o per necessità personali e familiari.
L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata e al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

Art. 22
FLESSIBILITÀ DELL'ORARIO DI LAVORO
(ART. 29, CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente, è introdotto l'istituto dell'orario flessibile. Esso non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi definiti (ad es. trasporto scolastico, insegnanti delle scuole comunali, servizi in turno, ecc.).

2. L'orario flessibile si applica ai dipendenti che dichiarano di trovarsi in particolari situazioni personali, sociali o familiari.

3. Le situazioni che possono dare luogo alla concessione dell'orario flessibile sono le seguenti:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs.n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL 21/05/18;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
- siano dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi
- altre situazioni di particolare e rilevante importanza.

4. E' comunque nella facoltà dell'ente applicare l'orario flessibile alla generalità dei dipendenti, fatti comunque salvi i servizi indicati al comma 1 ai quali non si applica in ogni caso.

5. La flessibilità prevede un'entrata anticipata o posticipata di n. 30 minuti rispetto a quella ordinaria con corrispondente uscita.

6. Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile in fasce orarie centrali, antimeridiane e, ove sussistano, pomeridiane che assicurino la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura.[6]

7. Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro siano valutate opportunamente, da parte dei responsabili, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, chieda di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro.

Art. 23
ORARIO DI LAVORO E ORARIO MULTIPERIODALE
(ARTT. 29 E 31, CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. Le parti si impegnano, ai sensi dell'art. 4, D.L. n. 66/2003, a calcolare la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi.

2. Tale arco temporale è incrementato di ulteriori 6 (sei) mesi in presenza di esigenze obiettive determinate da:
- situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richieda tempi lunghi;
- presenza di eventi naturali che richiedano una maggiore presenza sul posto di lavoro;
- altre motivazioni: .....

3. L'orario multi-periodale consiste nel concentrare l'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno. Questi periodi, di norma, non possono superare il limite di 13 (tredici) settimane.

4. E' possibile superare tale limite in presenza di condizioni di particolare importanza e necessità inderogabili dell'Ente.

NOTE
Le esigenze organizzative degli enti, specialmente quando sono legate a picchi di attività prevedibili o programmabili, possono essere affrontate con gli strumenti gestionali messi a disposizione dal contratto di lavoro.
A titolo esemplificativo possono essere individuate attività legate a:
- servizio di mensa e trasporto scolastico;
- servizi di manutenzione di parchi e giardini;
- pulizia e/o custodia dei locali scolastici;
- servizi legati ad attività stagionali, in genere.

Art. 24
LAVORO STRAORDINARIO
(ART. 7, C. 4, LETT. S), CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. Il limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario di cui all'art. 14, c. 4, del CCNL 1.4.1999 è elevato a n. .... ore per i dipendenti assegnati agli uffici di diretta assistenza agli organi istituzionali.

ISTITUTO DA ATTIVARE NELLA COSTITUZIONE DEL FONDO 2024

[6] L'amministrazione può valutare di individuare puntualmente la fascia oraria nella quale è comunque richiesta la presenza di tutto il personale addetto alla medesima struttura.

2. Le parti, tuttavia, convengono che, per eventuali e straordinarie esigenze debitamente motivate, le economie derivanti dalle risorse assegnate ad altri istituti contrattuali possono essere ridistribuite alle attività di cui all'art.14, co 4 CCNL 1999 ed all'art. 7, CCNL 16.11.2022.

NOTE
L'art. 7, CCNL 16 novembre 2022 richiama il successivo art. 32, c. 3 per il quale, in presenza di esigenze eccezionali debitamente motivate, in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, il limite massimo individuale di cui all'art. 14, c. 4, CCNL 1.4.1999 (180 ore) può essere elevato in sede di contrattazione decentrata integrativa, fermo restando il limite delle risorse previste.

Art. 25
TRATTAMENTO PER ATTIVITÀ PRESTATA IN GIORNO FESTIVO (ART. 24, C. 1, CCNL 14 SETTEMBRE 2000)

1. L'art. 24, c. 1, CCNL 14 settembre 2000 disciplina le casistiche riguardanti il trattamento da corrispondere al lavoratore in caso di prestazione lavorativa in giorno festivo e in giorno feriale non lavorativo. Per l'applicazione si rimanda per intero a quanto disciplinato dal CCNL.

2. Le risorse necessarie sono destinate annualmente in sede di ripartizione del fondo.

Art. 26
MESSI NOTIFICATORI (ART. 54, CCNL 14 SETTEMBRE 2000)

1. In applicazione dell'art. 54, CCNL 14 settembre 2000, ai messi notificatori è corrisposta una quota parte pari al 70% del rimborso delle spese di notifica, per ogni notificazione di atto dell'amministrazione finanziaria.

2. Le risorse necessarie sono destinate annualmente in sede di ripartizione del fondo.

Tipo	Descrizione	Norma di riferimento	Somma prevista
a)	Incentivi per messi notificatori	Art.67,co 3 CCNL 21.05.2018	€ 2.000,00
	TOTALE		**€ 2.000,00**

Art. 27
COMPENSI ISTAT (ART. 70-TER, CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. L'ente corrisponde specifici compensi al personale per remunerare prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro.

2. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al comma 1 trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'ISTAT e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge, confluita nel Fondo Risorse decentrate, ai sensi dell'art. 79, c. 2, lett. a), CCNL 16 novembre 2022.

Art. 28
INDENNITA' AL PERSONALE ADDETTO ALLE CASE DA GIOCO (ART. 70-QUATER, CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. NON RICORRE

Art. 29
INNOVAZIONI TECNOLOGICHE E QUALITÀ DEL LAVORO (ART. 7, C. 4, LETT. T), CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica produce effetti sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.

2. Ai fini di cui al precedente comma sono individuati interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento e all'accrescimento delle competenze del personale:
a) mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione;
b) mediante l'utilizzo degli strumenti tecnologici riferiti alla transizione digitale;

3. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi:

   Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.

   Gli interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale saranno realizzati mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione, anche mediante l'utilizzo di nuove tecnologie.

Art. 30
INCREMENTO DI RISORSE PER RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO A INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE (ART. 7, C. 4, LETT. U), CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. Nel periodo di vigenza dell'art. 23, c. 2, D.Lgs. n. 75/2017[7], nel caso in cui un eventuale incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi

[7] *"2. (...) al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza*

di Elevata Qualificazione determini una riduzione delle risorse del fondo, le parti provvedono a rideterminare la parte stabile del fondo per risorse decentrate.

Art. 31
CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE (ART. 7, C. 4, LETT. V), CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della *performance*, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati e assegnati (*performance* individuale).

2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di incarichi di Elevata Qualificazione a titolo di *performance* individuale, *performance* organizzativa e comportamento organizzativo.

3. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema vigente di misurazione e valutazione della *performance*, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

Art. 32
TURNAZIONI (ART. 30, CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. In applicazione della disciplina di cui all'art. 30, CCNL 16 novembre 2022, in relazione alle esigenze organizzative e funzionali dell'ente, sono istituiti turni giornalieri di lavoro, consistenti nell'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.

2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, sono distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata e avvicendata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e notturno.

3. Le risorse necessarie a finanziare l'indennità di turno, calcolata con i parametri fissati dall'art. 30, CCNL 16 novembre 2022, sono destinate annualmente in sede di ripartizione del fondo.

4. I servizi interessati alla turnazione sono i seguenti:

Servizio	Numero di addetti	Area	Profilo professionale
CIMITERIALE	1	OPERATORI	CUSTODE
POLIZIA LOCALE	3	AGENTI P.L.	VIGILI URBANI
POLIZIA LOCALE	1	AUSILIARI TRAFFICO	AUSILIARI
Biblioteca/Museo	0	OPERATORI	CUSTODI
Altri Servizi	0	OPERATORI	OPERATORI
.....			

della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. (...)."

5. Preso atto della casistica individuata dalla norma contrattuale, sono individuate come segue le ulteriori ipotesi di esenzione dal turno notturno:
- a particolari patologie certificate a carico del dipendente;
- alla presenza di un nucleo familiare con n. 2 [8] figli di età inferiore ad anni 8;

Ai fini della corresponsione della relativa indennità sono previste le seguenti risorse secondo le modalità indicate:

Servizio in turno	n. addetti	Somma prevista
Agente di polizia locale	3	€. 2.000,00
Addetti servizi cimiteriali, biblioteca, museo ed altri servizi	1	
TOTALE	4	**€. 2.000,00**

Gli **eventuali risparmi** derivanti dall'applicazione del presente articolo confluiscono, in sede di liquidazione, nei premi correlati alla performance individuale e/o in altri istituti contrattuali.

NOTE
La disciplina delle turnazioni è contenuta nell'art. 30, CCNL 16 novembre 2022.
Il contratto nazionale demanda alla contrattazione integrativa l'esenzione dai turni in presenza di particolari situazioni personali e familiari.
I richiami di legge (art. 53, c. 2, D.Lgs. n. 151/2001) appaiono esaustivi, e dunque agli stessi si fa rinvio.

TITOLO IV
Personale della polizia locale

Art. 33
INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO
(ART. 100, CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. L'indennità di servizio esterno compete al personale di Polizia locale che svolge servizi esterni di vigilanza. L'indennità è corrisposta per servizi resi in via continuativa.

2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi al suo espletamento.

3. L'indennità di servizio esterno:
a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, CCNL 16 novembre 2022;
b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, c. 1, lett. b), CCNL 6 luglio 1995 e successive modificazioni e integrazioni;
c) è cumulabile con i compensi connessi alla *performance* individuale e collettiva;
d) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.

[8] Almeno due.

4. La misura dell'indennità all'interno dei limiti minimi e massimi è determinata in relazione allo svolgimento:
- del servizio in determinate zone sensibili del territorio;
- del servizio con particolari mezzi;
- di ulteriori particolari attività.

5. Sono confermate le indennità di € 1.110,84 e di € 780,30 attribuite rispettivamente al personale in possesso della qualifica di agente di pubblica sicurezza e a quello che svolge funzioni di polizia giudiziaria di cui all'art. 16, CCNL 22 gennaio 2004[9].

NOTE
La contrattazione definisce i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità.
Ciò comporta l'individuazione delle figure che svolgono servizio esterno in via prevalente rispetto a quelle che svolgono compiti d'ufficio.

Art. 34
INDENNITÀ DI FUNZIONE
(ART. 97, CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. Al personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che non risulti titolare di un incarico di Elevata Qualificazione, un'indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

2. A termini di contratto, l'ammontare dell'indennità è determinato sulla base:
- specificamente del grado rivestito secondo i rispettivi ordinamenti o quelli definiti dalla normativa regionale prevista in materia e delle connesse responsabilità;
- delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'ente.

3. L'indennità di cui al presente articolo:
a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, c. 5, CCNL 16 novembre 2022;
b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, c. 1, lett. b), CCNL 6 luglio 1995 e successive modificazioni e integrazioni;
c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 100, 16 novembre 2022;
d) è cumulabile con i compensi correlati alla *performance* individuale e collettiva;
e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 84 (Indennità di specifiche responsabilità), CCNL 16 novembre 2022;

---

[9] RAL221 – Orientamenti Applicativi
Con quali criteri deve essere attribuita l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b) primo periodo del CCNL del 6.7.1995 (di pubblica sicurezza)?
In relazione al quesito formulato riteniamo utile trascrivere il parere fornito dal Dipartimento della Funzione pubblico, con nota n. 698 del 2 febbraio 2001:
"*....l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b) del CCNL (del 6.7.1995) compete al personale che, in possesso della qualifica di agente di pubblica sicurezza conferita dal Prefetto, ai sensi della legge n.469/1978, esercita in modo concreto tutte le funzioni previste dagli artt. 5 e 10 della legge n. 65/1986*".
Di conseguenza la sola funzione di polizia giudiziaria non dà titolo all'indennità prevista dalla citata norma contrattuale. Difatti l'indennità de qua non è collegata soltanto al possesso della qualifica prefettizia, ma anche all'effettivo esercizio delle funzioni di polizia giudiziaria, servizio di polizia stradale e funzioni ausiliarie di pubblica sicurezza. Per tali ragioni non può essere corrisposta al personale collocato o comandato in posizione che non comporti l'espletamento di tutte le predette funzioni (cfr. art. 10, comma 2, legge n. 65/86)."
Ricordiamo che ai sensi dell'art. 16 del CCNL del 22/1/2004, a decorrere dall'1/1/2003 per il personale dell'area di vigilanza, in possesso dei requisiti e per l'esercizio delle funzioni di cui all'art. 5 della legge n. 65/1986, l'indennità prevista dall'art. 37, comma 1, lett. b) primo periodo del CCNL del 6/7/1995, è stata incrementata di € 25 lordi mensili per 12 mensilità (pari a € 1.110,84 annui lordi).

f) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.

4. Sono confermate le indennità di € 1.110,84 e di € 780,30 attribuite rispettivamente al personale in possesso della qualifica di agente di pubblica sicurezza e a quello che svolge funzioni di polizia giudiziaria di cui all'art. 16, CCNL 22 gennaio 2004[10].

Art. 35
PROVENTI DELLE VIOLAZIONI AL CODICE DELLA STRADA (ART. 98, CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. Una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal Codice della strada, come determinata dall'ente in base all'art. 208, D.Lgs. n. 285/1992, è destinata al finanziamento di:
a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio;
b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 82, CCNL 16 novembre 2022;
c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

2. Con il presente contratto integrativo le parti rimandano alla costituzione del Fondo 2024 la destinazione di quota parte dei proventi di cui al comma 1.

3. L'ente destina una quota dei proventi in esame per finalità assistenziali nell'ambito delle misure del *welfare* integrativo di cui all'art. 82, CCNL 16 novembre 2022.(NON ISTITUITO)

---

[10] RAL221 – Orientamenti Applicativi
Con quali criteri deve essere attribuita l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b) primo periodo del CCNL del 6.7.1995 (di pubblica sicurezza)?
In relazione al quesito formulato riteniamo utile trascrivere il parere fornito dal Dipartimento della Funzione pubblico, con nota n. 698 del 2 febbraio 2001:
"*....l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b) del CCNL (del 6.7.1995) compete al personale che, in possesso della qualifica di agente di pubblica sicurezza conferita dal Prefetto, ai sensi della legge n.469/1978, esercita in modo concreto tutte le funzioni previste dagli artt. 5 e 10 della legge n. 65/1986*".
Di conseguenza la sola funzione di polizia giudiziaria non dà titolo all'indennità prevista dalla citata norma contrattuale. Difatti l'indennità de qua non è collegata soltanto al possesso della qualifica prefettizia, ma anche all'effettivo esercizio delle funzioni di polizia giudiziaria, servizio di polizia stradale e funzioni ausiliarie di pubblica sicurezza. Per tali ragioni non può essere corrisposta al personale collocato o comandato in posizione che non comporti l'espletamento di tutte le predette funzioni (cfr. art. 10, comma 2, legge n. 65/86)."
Ricordiamo che ai sensi dell'art. 16 del CCNL del 22/1/2004, a decorrere dall'1/1/2003 per il personale dell'area di vigilanza, in possesso dei requisiti e per l'esercizio delle funzioni di cui all'art. 5 della legge n. 65/1986, l'indennità prevista dall'art. 37, comma 1, lett. b) primo periodo del CCNL del 6/7/1995, è stata incrementata di € 25 lordi mensili per 12 mensilità (pari a € 1.110,84 annui lordi).

TITOLO V
Norme finali e transitorie

Art. 36
DISPOSIZIONI FINALI

1. Per quanto non previsto dal CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

2. Il presente CCDI, fatte salve eventuali modifiche e integrazioni, sia di carattere normativo sia economico derivanti dalla stipula del futuro nuovo CCNL, rimane integralmente in vigore per le materie in esso disciplinate anche per gli anni successivi salvo diversa determinazione delle parti.

Per la delegazione di parte datoriale:	**Per la delegazione sindacale:**
Presidente _____	OO.SS. CISL – FP _____
Componente _____	OO.SS. CGIL – FP _____
Componente _____	OO.SS. UIL - FPL _____
	R.S.U. Aziendale _____
	R.S.U. Aziendale _____
	R.S.U. Aziendale _____
	R.S.U. Aziendale _____

Dichiarazione congiunta N. 1

Le organizzazioni sindacali condividono la seguente nota congiunta rispetto all' applicazione del lavoro agile.
Evidenziano l'idea che lo strumento del lavoro agile non sia una modalità di lavoro sussidiaria, ma debba essere concepita come una delle possibili modalità di lavoro ordinario; la stessa comporta molteplici benefici quali risparmi in termini economici (anche per l'amministrazione) quale buono pasto, riscaldamento, costi degli spostamenti, una spinta alla digitalizzazione anche per i cittadini etc.... e un beneficio a livello psicofisico del lavoratore/lavoratrice poiché vengono ottimizzati i tempi. Il suo utilizzo è in grado di prevenire richieste di mobilità da parte di lavoratori con particolari necessità familiari dando invece un servizio costante all'ufficio e garantendo una maggiore efficacia ed efficienza del servizio.
Trattasi di una modalità veramente innovativa che permette di conciliare diverse problematiche e ha uno sguardo verso un futuro che si prefigura sempre più tecnologico

Per la delegazione di parte datoriale:	**Per la delegazione sindacale:**
Presidente	OO.SS. CISL – FP
Componente	OO.SS. CGIL – FP
Componente	OO.SS. UIL - FPL
Componente	R.S.U. Aziendale
	R.S.U. Aziendale
	R.S.U. Aziendale
	R.S.U. Aziendale

TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

Risorse e Premialità

Quantificazione delle risorse

1. La determinazione delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
2. In sede di prima applicazione del CCNL 2019-2021, la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con determinazione. n. 91 del 20.12.2023[11]. Le risorse disponibili per l'anno 2023, da destinare alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 16.11.2022, per gli utilizzi previsti dall'art. 80, del medesimo CCNL, ammontano a Euro 212.666,43 (al lordo delle risorse stabili utilizzate);
3. Ai sensi dell'art. 8, comma 4, CCNL 16/11/2022, al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, l'Ente fornisce l'informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79.
4. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse di cui all'art. 21, comma 4, del presente contratto integrativo.

Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti comunali in materia, nel triennio di riferimento, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
   a) premi correlati alla performance organizzativa;
   b) premi correlati alla performance individuale;
   c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis CCNL 21.05.2018 e art- 84-bis CCNL 16.11.2022;
   d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;
   e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del CCNL 16.11.2022;
   f) indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;

[11] La determina di costituzione del fondo è di norma preceduta da una delibera della Giunta comunale che formula gli indirizzi alla delegazione di parte datoriale, quantificando le risorse variabili che andranno ad integrare il fondo e correlandole agli obiettivi ritenuti rilevanti e significativi.

g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018;

h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;

i) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;

j) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2, CCNL 16.11.2022.

Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

(art. 7 comma 4, lett a) CCNL)[12]

1. Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili, ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 e sono ripartite, ai fini dell'applicazione di cui al precedente articolo 6, tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 80, comma 2, del CCNL 16/11/2022 Sulla base dei criteri generali definiti nel presente articolo.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell'ente, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti criteri generali:
   a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
   b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
   c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
   d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;
   e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
   f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

[12] a) i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80 comma 1 del presente CCNL tra le diverse modalità di utilizzo;

3. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 oltre che nel rispetto degli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale verrà determinata applicando i criteri previsti nel presente contratto integrativo in corrispondenza a ciascuna fattispecie prevista dall'art. 80 comma 2, del CCNL 16/11/2022.
4. Per l'anno 2023, in conformità agli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale, le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, quantificate in **€ 113.849,18 di cui:Parte Stabile € 88.639,19 e Parte variabile € 25.209,99** tra le diverse modalità di utilizzo prevista dall'art. 80 comma 2 del CCNL 16/11/2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 80 comma 3, del CCNL 16/11/2022,[13] sono ripartite come di seguito specificato: (come da allegato prospetto)

Strumenti di premialità	Riferimento criteri articolo CCI	Importo in Euro
a) premi correlati alla performance organizzativa (20%)	Artt.8.9.10.11	€ 5.956,00
b) premi correlati alla performance individuale e differenziazione del premio individuale di cui all'art. 81 CCNL 16.11.2022 (80%)		€ 23.823,00
c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis CCNL 21.05.2018	Art.13	€ 5.500,00
d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;	Artt.16.17.32	€ 6.000,00
e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) CCNL 16.11.2022	Art.14	€ 21.200,00
f) indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 CCNL 16.11.2022	Art.33	€ 5.660,00

[13] Art. 80 comma 3 CCNL ….."*La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 79, comma 2 (Fondo risorse decentrate) del presente CCNL, ove stanziate, con esclusione delle lettere c), f), g), del comma 3 dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018 e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% delle citate risorse di cui al comma 2.*"

g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018		€ 0,00
h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;	Art.26	€ 2.000,00
i) compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70- quater, riconosciuti a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. g) del CCNL 21.05.2018 e, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile;	NON RICORRE	€ 0,00
j) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili	Art.12	€ 18.500,00
k) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2, CCNL 16.11.2022	Art. 15	€ 0,00
Totale		**€ 88.639,19**
Risorse variabili non soggette a limitazione .	Art.68, co 1 CCNL 21.05.2018	**€ 25.209,99**
Totale Risorse (Stabili + Variabili)		**€ 113.849,18**

Per la delegazione di parte datoriale:	**Per la delegazione sindacale:**
Presidente _____	OO.SS. CISL – FP _____
Componente _____	OO.SS. CGIL – FP _____
Componente _____	OO.SS. UIL - FPL _____
Componente _____	R.S.U. Aziendale _____
	R.S.U. Aziendale _____
	R.S.U. Aziendale _____
	R.S.U. Aziendale _____

APPENDICE
CRITERI PER LA SELEZIONE DEL PERSONALE AI FINI DELLE PROGRESSIONI ALL'INTERNO DELLE AREE

1. Disposizioni generali

Le progressioni economiche all'interno delle aree (d'ora in avanti definite PO) sono disciplinate dalla presente regolamentazione che riprende i principi dettati dalla normativa, con specifico riferimento all'art. 23, D.Lgs. n. 150/2009 e all'art. 52, D.Lgs. n. 165/2001; dai contratti collettivi nazionali di lavoro, con specifico riferimento all'art. 14, CCNL 16 novembre 2022 e dal presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI).

Le PO sono uno strumento di valorizzazione delle professionalità acquisite dai dipendenti, nonché di riconoscimento dell'impegno profuso e del raggiungimento di risultati significativi per l'amministrazione, attraverso il riconoscimento di "differenziali stipendiali".

Le PO sono effettuate sulla base di criteri selettivi e per una quota limitata di dipendenti.

In sede di ripartizione annuale del fondo si provvede al finanziamento delle nuove PO, nel rispetto delle disposizioni del presente CCDI.

2. Requisiti di partecipazione

Possono partecipare alla selezione per le PO i soggetti che risultano dipendenti in servizio a tempo indeterminato nell'ente al 1° gennaio dell'anno di svolgimento della selezione.

Possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica[14].

Per poter partecipare alla selezione occorre avere maturato, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello in cui si effettua la selezione, un'anzianità di servizio, a tempo determinato o indeterminato, di almeno 36 mesi, nonché di almeno 36 mesi nella posizione economica. E' utile a tal fine l'anzianità acquisita, anche parzialmente, in altra pubblica amministrazione come definita dall'art. 1 c. 2, D.Lgs. n. 165/2001. Per il personale pervenuto a seguito di procedure di mobilità esterna è comunque utile l'anzianità acquisita nell'ente che ha ceduto il contratto di lavoro.

Inoltre, è condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa[15].

Non possono partecipare alla selezione i dipendenti collocati nelle posizioni economiche apicali di ciascuna categoria di inquadramento.

3. Criteri di valutazione

---

[14] **NOTA BENE:** ai fini della verifica del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. In sede di contrattazione integrativa, il termine può essere ridotto a 2 anni o elevato a 4.

[15] Laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

1) il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno è pari a ..... 50% ....., in coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria degli stessi;

2) non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva;

3) i "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:
a) **media delle ultime tre valutazioni** individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione a una delle annualità;
b) **esperienza professionale**. Per "esperienza professionale" si intende quella 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 di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi;
c) **ulteriori criteri**: .....[16]

4) La ponderazione dei criteri di cui alle lettere a) e b) è rispettivamente pari al ...% e al ...% del peso totale[17].

5) per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al ...% del punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio di cui al punto 3.[18]

6) Nel rispetto del principio di non discriminazione, a parità di fascia di punteggio attribuito, è rilevante lo sviluppo delle competenze professionali affidato alla valutazione del responsabile/dirigente sulla base del sistema di valutazione dell'ente o attraverso la somministrazione di prove o di test.
Le parti possono individuare ulteriori criteri per la definizione di situazioni di parità di punteggio.

3. Procedimento
Allorché sia sottoscritto il contratto integrativo che stanzia le risorse destinate alle progressioni nell'area, il dirigente/responsabile del Settore Personale procede a una verifica dei potenziali destinatari delle progressioni.
L'informazione è comunque portata a conoscenza di tutti i dipendenti dell'ente con avvisi interni che assicurino adeguata diffusione.

Per ciascun dipendente è compilata una scheda preceduta da un colloquio con l'interessato.
Ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio.
In caso di apposizione di riserva, allo stesso è assegnato un termine massimo di giorni ..... per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il dirigente/responsabile del Settore Personale decide in via definitiva.

---

[16] Si tratta di criteri correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art. 55, CCNL 16 novembre 2022.
[17] In ogni caso al criterio della media delle valutazioni non può essere attribuito un peso inferiore al 40% del totale e al criterio dell'esperienza professionale non può essere attribuito un peso superiore al 40% del totale.
[18] Il punteggio aggiuntivo, non superiore al 3% può anche essere differenziato in relazione al numero di anni trascorsi dall'ultima progressione economica attribuita al dipendente.

Può essere prevista un'ulteriore forma di verifica a richiesta dei valutati per eventuali errori o omissioni nelle valutazioni, entro un termine comunque limitato. Questa ulteriore valutazione può essere rimessa a un apposito collegio composto dal dirigente/responsabile di riferimento, dal Segretario dell'Ente e dal dirigente/responsabile del Settore Personale.

Sulla base dei punteggi assegnati in conformità ai precedenti commi, è definita e approvata la graduatoria e sono comunicati gli esiti ai diretti interessati.



ALLEGATO A
RIPARTIZIONE DEL FONDO INCENTIVANTE DESTINATO ALLA PERFORMANCE DELL'ENTE PER SERVIZI/UFFICI E CALCOLO DEL BENEFICIO INDIVIDUALE

1) Parametri individuali di categoria:

Area	Peso posizione
Operatori	530
Operatori esperti	640
Istruttori	750
Funzionari e Incarichi di EQ	860

2) Indici per la ripartizione delle risorse destinate a compensare le performance:

a) Fondo incentivante dell'Ente destinato alla *performance* di settore

b) Sommatoria parametri individuali del personale dell'ente

c) Sommatoria parametri individuali Servizio-Ufficio-Gruppo di lavoro

d) Fondo incentivante Servizio-Ufficio-Gruppo di lavoro

e) Grado di raggiungimento degli obiettivi espresso in percentuale

f) Parametro individuale e di merito corretto (parametro individuale di categoria X punteggio scheda Tab. A X giorni/ore di presenza in servizio/i giorni dell'anno)

g) Sommatoria dei parametri individuali corretti di Servizio - Ufficio - Gruppo di lavoro.

Calcolo del fondo incentivante:

1. Calcolo del fondo incentivante per Settore-Servizio-Ufficio - Gruppo di lavoro: = (a x c) / b da rideterminare a consuntivo in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi.

Calcolo del beneficio individuale:

2. Calcolo beneficio individuale di incentivazione = (d x e x f) / g

ALLEGATO B

CALCOLO DEL BENEFICIO INDIVIDUALE DEL FONDO INCENTIVANTE DESTINATO ALLA PERFORMANCE DI SETTORE PER OBIETTIVI STRATEGICI

1) Parametri individuali di categoria:

Area	Peso posizione
Operatori	530
Operatori esperti	640
Istruttori	750
Funzionari e Incarichi di EQ	860

2) Indici per la ripartizione delle risorse destinate a compensare le performance:

a) Fondo incentivante dell'Ente destinato alla *performance* di settore

b) Sommatoria parametri individuali del personale dell'ente

c) Sommatoria parametri individuali Servizio-Ufficio-Gruppo di lavoro

d) Fondo incentivante Servizio-Ufficio-Gruppo di lavoro

e) Grado di raggiungimento degli obiettivi espresso in percentuale

f) Parametro individuale e di merito corretto (parametro individuale di categoria X punteggio scheda Tab. A X giorni/ore di presenza in servizio/i giorni dell'anno)

g) Sommatoria dei parametri individuali corretti di Servizio - Ufficio - Gruppo di lavoro.

Calcolo del fondo incentivante:

1. Calcolo del fondo incentivante per Settore-Servizio-Ufficio - Gruppo di lavoro: = (a x c) / b da rideterminare a consuntivo in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi.

Calcolo del beneficio individuale:

2. Calcolo beneficio individuale di incentivazione = (d x e x f) / g