



COMUNE DI QUARTO D'ALTINO

**CONTRATTO COLLETTIVO
INTEGRATIVO**

**PARTE NORMATIVA
TRIENNIO 2023-2025**

[Handwritten signatures]





Comune di Quarto d'Altino

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI)

TRIENNIO 2023-2025

In data 21 DICEMBRE 2023 alle ore 10 presso la residenza del Comune di Quarto d'Altino, si è riunita la delegazione trattante, composta come di seguito indicato dal rappresentante di parte pubblica e dai rappresentanti di parte sindacale, ai fini della sottoscrizione della Contrattazione Collettiva Integrativa di parte normativa ed economica triennio 2023-2025.

la delegazione di parte pubblica:

Presidente – Dott. Ennio Callegari – Segretario comunale
Delegato – Dott. Mauro Favaron – Resp. Area Amm.tiva - Vice Segretario

P []
P [X]

A [X]
A []

la delegazione di parte sindacale:

OO.SS. Territoriale CGIL FP Nicola Gallo
OO.SS. Territoriale UIL FPL Giovanni Zennaro
OO.SS. Territoriale CISL FP Carlo Alzetta
OO.SS. Territoriale CSA RAL
R.S.U. Aziendale Guiotto Lorna
R.S.U. Aziendale Moro Adriano
R.S.U. Aziendale De Biasi Annamaria

P [X]
P [X]
P [X]
P []
P [X]
P [X]
P []

A []
A []
A []
A [X]
A []
A []
A [X]

LA DELEGAZIONE TRATTANTE

Composta come sopra e nelle persone presenti in data odierna;

Vista la DGC n. 153 del 19.12.2023;

Visto il CCNL Funzioni Locali 2019-2021 sottoscritto in data 16.11.2022;

Rilevato che ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL Funzioni Locali 2019-2021, si deve procedere alla stipula del CCI, nel rispetto delle norme contenute nel D.Lgs 150/2009, del D. Lgs N. 165/2001 nonché nel rispetto del Titolo VII del nuovo CCNL Funzioni Locali 2019/2021;

Visto che in data 11 dicembre 2023 è stata sottoscritta l'ipotesi del CCI di parte normativa triennio 2023-2025 e di parte economica anno 2023.

DEFINISCE E SOTTOSCRIVE

ai sensi dell'art. 8 del CCNL Funzioni Locali 2019-2021 il CCI parte normativa e economica come appresso trascritto:

Per il Presidente della delegazione di parte pubblica dott. Ennio Callegari

il Responsabile di Area Amministrativa - Vice Segretario dott. Favaron Mauro

Per la delegazione sindacale:

OO.SS. CISL – FP

OO.SS. CGIL – FP

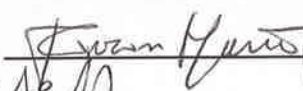
OO.SS. UIL – FPL

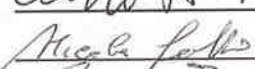
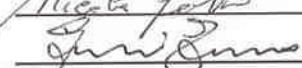
OO.SS. CSA – RAL

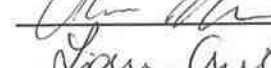
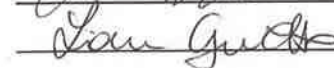
R.S.U. Aziendale –

R.S.U. Aziendale –

R.S.U. Aziendale –



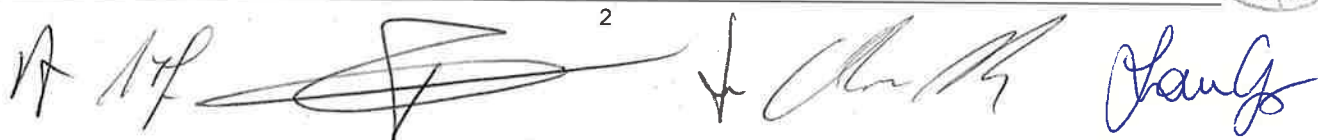






Sommario

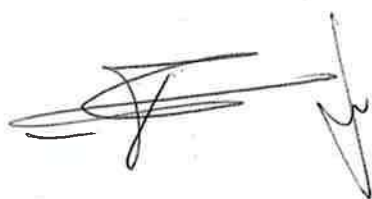
TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI	4
CAPO I – Disposizioni Generali	4
Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale	4
Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria	4
Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto	5
Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati	5
TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE	5
CAPO I – Risorse e Premialità	5
Art. 5 – Quantificazione delle risorse	5
Art. 6 – Istituti contrattuali	5
CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse	6
Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie	6
CAPO III – Progressione economica all'interno delle aree	7
Art. 8 – Principi generali	7
Art. 9 – Procedura per la progressione economiche all'interno delle Aree	7
CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità	8
Art. 10 – Principi generali	8
Art. 11 – Indennità condizioni di lavoro	8
Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità	9
CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge	12
Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge	12
Art. 13.1 – Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997	12
Art. 13.2 – Compensi previsti da altre disposizioni di legge	13
Art. 13.3 – Correlazione tra performance e compensi previsti da disposizioni di legge	13
Art. 13.4 – Risparmi derivanti dall'attuazione dei Piani di razionalizzazione	14
Art. 14 – Incentivi economici per personale utilizzato in attività di docenza	14
CAPO VI – Performance individuale e performance organizzativa	14
Art. 15 Criteri generali	14
Art. 16 – Disciplina della performance individuale e differenziazione del premio individuale	15
Art. 17 – Disciplina della performance organizzativa	16
CAPO VII – Sezioni speciali	17
Art. 18 – Indennità di servizio esterno	17
Art. 19 – Indennità di funzione del personale di polizia locale	18
CAPO VIII – Incarichi di Elevata Qualificazione	18
Art. 20 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione	18
Art. 21 – Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato	19
TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO	20

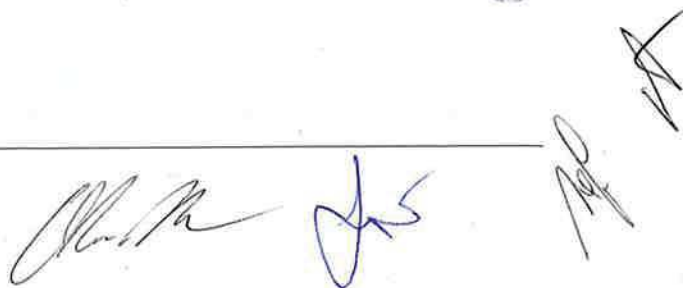
2



CAPO I – Istituti correlati all’orario di lavoro.....	20
Art. 22 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente	20
Art. 23 – Reperibilità.....	21
Art. 24 – Turnazioni	21
Art. 25 – Riduzione di orario.....	21
Art. 26 – Lavoro straordinario e Banca delle ore	22
Art. 27 – Orario massimo di lavoro settimanale	22
Art. 28 – Flessibilità dell’orario di lavoro.....	22
Art. 29 – Orario multiperiodale	23
Art. 30 – Personale che può usufruire della pausa per il pasto all’inizio o al termine del servizio.....	23
CAPO II – Altri istituti contrattabili	23
Art. 31 – Salute e sicurezza sul lavoro	23
Art. 32 – Innovazioni tecnologiche	24
CAPO III – Welfare integrativo.....	25
Articolo 33 – Le attività del “welfare integrativo”	25
CAPO IV – Disposizioni finali.....	25
Articolo 34 – Disposizioni finali e transitorie	25

Allegato “A” – Definizione delle procedure per le progressioni all’interno delle Aree
Tabella “1” - Criteri contrattuali per la definizione delle graduatorie





TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

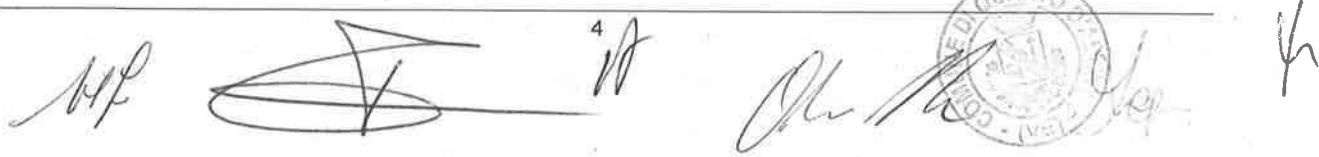
Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente contratto collettivo integrativo (da ora solo CCI) si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti, nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:
 - a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16 novembre 2022 (da ora solo CCNL- 2022);
 - b) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL-2018);
 - c) d.lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
 - d) il d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
 - e) regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato dall'Ente;
 - f) I CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, per le parti ancora applicabili.

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

(artt.1,2 CCNL)

1. Il presente CCI si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato congiuntamente a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro.
2. Il presente CCI concerne il periodo 2023-2025 e i suoi effetti decorrono dalla data della sottoscrizione definitiva, salva diversa prescrizione del presente contratto.
3. Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1, del CCNL-2022 tra le diverse modalità di utilizzo, dovranno essere negoziate con cadenza annuale, con apposito contratto tra le parti. Se non viene stipulato il contratto annuale si intendono confermate le modalità di riparto contenute nel presente contratto garantendone l'esigibilità ai dipendenti. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, la sessione negoziale, di cui al presente comma, va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'ente fornisce una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione), del CCNL-2022.
4. Il presente contratto conserva, in ogni caso, la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo. Nel caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale le relative clausole non si potranno più applicare.
5. Quanto disciplinato nel presente CCI sostituisce integralmente tutte le disposizioni contenute nei precedenti CCI che divengono pertanto non applicabili, fatti salvi eventuali espressi richiami.
6. Qualora non sia diversamente indicato nel testo del presente CCI, i richiami ad articoli del CCNL si intendono riferiti a quello sottoscritto il 16.11.2022.



Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

(art. 8, comma 8 CCNL).

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie. Se l'incontro non avviene, si procederà con l'ultrattività del presente CCI come previsto dall'art. 8 del CCNL 16/11/2022.
2. Ciascuna delegazione trattante potrà richiedere altri incontri mediante richiesta anche unitaria, scritta e motivata, da trasmettere alla controparte. Il presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro quindici giorni dalla trasmissione o ricezione della richiesta.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

(art. 49 D.lgs. 165/2001 e art. 3, comma 5 CCNL)

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma con convocazione entro quindici giorni lavorativi dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – Risorse e Premialità

Art. 5 – Quantificazione delle risorse

(art. 79 CCNL)

1. La determinazione annuale del Fondo risorse decentrate è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, sia per quanto riguarda la parte stabile che la parte variabile, ivi compreso l'incremento di risorse ai sensi della lettera c) comma 1 art. 79 nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore (ad esempio: art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017 e art. 79, comma 6, CCNL-2022) 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.

Art. 6 – Istituti contrattuali

(art 7 comma 4 e 80, comma 2, CCNL)

1. Conformemente alla normativa vigente (articolo 80, comma 2, CCNL-2022) ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento - fatte salve successive modifiche e/o integrazioni - è possibile erogare al personale dipendente, i seguenti incentivi economici:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale, compreso il premio individuale di cui all'art.81, del CCNL-2022;
 - c) compensi per lavoro prestato nel giorno del riposo settimanale, ex art. 24, comma 1, del Ccnl 14.09.2000;



- d) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-*bis*, CCNL-2018 e articolo 84-*bis*, CCNL-2022;
 - e) indennità di turno, ex articolo 30 CCNL-2022;
 - f) indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, CCNL-2018;
 - g) indennità per specifiche responsabilità, secondo la disciplina di cui all'art. 84, del CCNL-2022;
 - h) indennità di funzione, personale Polizia locale, di cui all'art. 56-*sexies* CCNL-2018 e articolo 97 CCNL-2022;
 - i) indennità di servizio esterno addetti Polizia locale, di cui all'art. 56-*quinquies*, CCNL-2018 e articolo 100 CCNL-2022;
 - j) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lettera c) del CCNL- 2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-*ter* del medesimo CCNL, come confermati dall'articolo 79, comma 2, lettera a) del CCNL-2022;
 - k) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lettera f) del CCNL-2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;
 - l) differenziali stipendiali, a seguito di progressione economica all'interno delle aree, finanziati con risorse stabili, sulla base di quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL-2022;
 - m) "assegno ad personam" in caso di progressione verticale con un costo iniziale inferiore rispetto al previgente trattamento fondamentale (art. 15 comma 3 CCNL 16/11/2022);
 - n) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare integrativo, ai sensi dell'art. 82, comma 2, del CCNL-2022;
 - o) maggiorazione del 30% della retribuzione di posizione in caso di convenzione (art. 23 comma 5 del CCNL 16/11/2022);
2. Qualora nel Fondo risorse decentrate costituito ai sensi dell'art. 79 comma 3 del CCNL e dell'art. 5 del presente CCI siano presenti risorse con carattere di variabilità, queste ultime sono destinate almeno per il 30% alla performance individuale.

CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

(art. 7 comma 4 lett. a), CCNL)

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL-2022 e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
 - e) attribuzione selettiva di una quota del 60% delle risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa al raggiungimento di obiettivi secondo quanto previsto dalla metodologia di valutazione;
 - f) attribuzione selettiva di una quota del 40% delle risorse destinate ai premi correlati alla performance individuale, in applicazione del principio di differenziazione del merito, con il riconoscimento di una maggiorazione ad una parte limitata del personale come previsto dall'art. 16 comma 2 del presente CCI;
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - a) i sistemi incentivanti la performance 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 valutazione - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) gli obiettivi di performance sono adeguati alle condizioni organizzative e risorse strumentali e umane dell'ente;
 - d) la performance organizzativa ed 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;
 - e) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

CAPO III – Progressione economica all'interno delle aree

(articoli 14, 92, 96, 102 e 106 CCNL-2022 art. 7, comma 4, lett. c) Ccnl 16/11/2022)

Art. 8 – Principi generali

1. Le progressioni economiche all'interno delle aree consentono il riconoscimento economico e lo sviluppo professionale coerente con il conseguimento del maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti e dalle dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area.
2. Per competenza si intende la capacità di produrre risultati di lavoro di qualità e si compone della progressiva acquisizione di abilità, conoscenze applicate, tecniche di lavoro tali da qualificare il bagaglio professionale del personale, frutto anche delle esperienze lavorative realizzate in una pluralità di ruoli organizzativi.
3. Il sistema di valutazione della performance dovrà dare specifica rilevanza a tale dimensione, distinguendo la dimensione delle conoscenze, le capacità tecniche e la propensione a ricoprire ruoli ampi e ricchi professionalmente.
4. La progressione economica all'interno delle aree si realizza con l'attribuzione dei differenziali stipendiali indicati dal CCNL sottoscritto in data 16.11.2022.

Art. 9 – Procedura per la progressione economiche all'interno delle Aree

1. L'istituto della progressione economica all'interno dell'area di appartenenza del dipendente si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di uno o più "differenziali stipendiali", di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nella Tabella "A" del CCNL-2022, con le integrazioni derivanti dall'applicazione del Titolo IX (Sezioni speciali) del medesimo CCNL;
2. La progressione economica, viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva della sezione negoziale annuale, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili (art. 14, comma 3, CCNL-2022), secondo le procedure stabilite nell'allegato "A" al presente CCI, che ne forma parte integrante e sostanziale;
3. In via prioritaria, le progressioni economiche all'interno delle aree vengono finanziate con i risparmi delle progressioni economiche e dei "differenziali stipendiali" del personale cessato a qualsiasi titolo;
4. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.



CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità

Art. 10 – Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità";
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto;
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Funzionario incaricato di EQ dell'Area di appartenenza;
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari maggiormente onerosi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità;
5. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa;
6. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Funzionario incaricato di EQ fatta salva la tempestiva rilevazione della mancanza dei presupposti legittimanti l'attribuzione di dette indennità, al mutarsi delle condizioni della prestazione lavorativa resa;
7. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio;
8. Tutte le indennità e compensi disciplinati da presente capo trovano capienza nell'ambito del Fondo risorse decentrate di cui agli artt. 79 e 80 del CCNL 16.11.2022.

Art. 11 – Indennità condizioni di lavoro

(art. 70-bis CCNL-2018 e art. 84-bis CCNL-2022 art. 7, comma 4, lett. d) Ccnl 16/11/2022)

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera d) e 84-bis, del CCNL-2022, le parti definiscono la misura delle indennità riconosciute al personale che svolga le attività previste nei sottoelencati paragrafi:

a) Attività a rischio:

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi); utilizzo di mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa); utilizzo di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisico.

L'indennità verrà erogata mensilmente nel caso in cui il Funzionario con incarico di EQ attesti una situazione di continuità dell'attività di rischio, ovvero semestralmente, previa relazione di quantificazione delle effettive giornate lavorative soggette a rischio.



b) Attività disagiate:

Sono attività connotate da particolare disagio conseguente a prestazioni lavorative del singolo dipendente, che non coincidono con le ordinarie prestazioni di lavoro, che richiedono articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività, anche in orari serali/notturni. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

esposizione a situazioni di disagio connesse ad attività lavorative prestate al di fuori del normale orario di lavoro in caso di "chiamata" straordinaria effettuata dal responsabile per interventi a cui si debba far fronte con estrema urgenza (servizi manutentivi, polizia mortuaria, stato civile). La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità

c) Maneggio valori

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa.

Vengono individuate le seguenti figure:

- Economo comunale;
- Agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale;

2. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano lo svolgimento delle attività sopra indicate, viene corrisposta un'unica "indennità condizioni di lavoro", commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:

- a) Espletamento di attività esposta a rischio: euro 1,00 al giorno;
- b) Espletamento di attività disagiata: euro 13,00 al giorno;
- c) Espletamento di maneggio valori:
 - media mensile di valori maneggiati < € 100,00 = € 1,00/giorno;
 - media mensile di valori maneggiati tra € 100,00 ed € 1.000,00 = € 1,30/giorno;
 - media mensile di valori maneggiati > € 1.000,00 = € 1,60/giorno.

L'indennità di cui al punto a) viene erogata mensilmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività; le indennità di cui ai punti b) e c) vengono erogate annualmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.

Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente più di un'attività tra quelle sopra indicate, la misura dell'indennità è data dalla somma delle singole voci con un massimo giornaliero di 15,00 euro, così come previsto dall'art. 84-bis CCNL-2022.

L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità di cui al presente articolo è competenza esclusiva del singolo Funzionario con incarico di E.Q., sulla base delle presenti disposizioni.

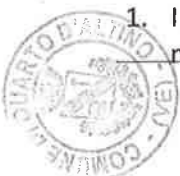
Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

Le presenti indennità, verranno corrisposte a partire dal 01/01/2024 e, limitatamente all'anno 2023, verranno corrisposte in continuità con il CCI precedentemente sottoscritto.

Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità

(Articolo 84, CCNL-2022 e art. 7, comma 4, lett. f) Ccnl 16/11/2022)

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera f), del CCNL-2022, l'indennità prevista dall'art. 84, del medesimo CCNL, viene erogata annualmente, per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

all'organizzazione dell'ente, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ;

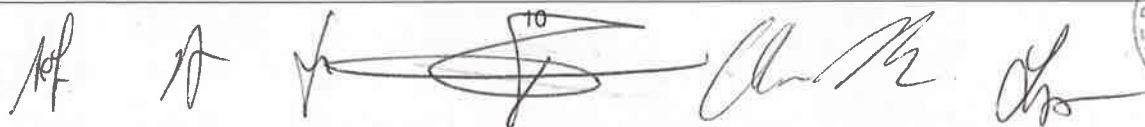
2. L'indennità può essere riconosciuta, per un importo non superiore a € 3.000 annui lordi, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate, di cui all'art. 79 del CCNL-2022;

L'indennità per specifiche responsabilità può essere altresì attribuita alle posizioni di lavoro individuate dal competente Responsabile di Area con atto scritto e adeguatamente motivato, secondo i seguenti criteri:

- a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità, che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Funzionario EQ, con atto scritto, da emanare ogni anno, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;
- b) l'incarico può anche riguardare solamente alcuni mesi di attività annuale. In questo caso l'importo stabilito viene rapportato ai mesi di effettivo svolgimento delle specifiche responsabilità;
- c) il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità ed eventuali compiti di coordinamento. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente;
- d) in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse (art. 7, comma 4, lettera a) CCNL- 2022), le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità. La Conferenza dei Responsabili di Area provvede al riparto delle somme tra le varie Aree funzionali, sulla base delle unità di personale interessate.

Le fattispecie e gli elementi di pesatura a cui il Responsabile di Area dovrà fare riferimento sono i seguenti:

- a) Responsabilità e coordinamento di struttura intermedia (Servizio o Ufficio) formalizzata nello schema organizzativo dell'Ente:
 - Autonomia operativa nello sviluppo delle attività;
 - Grado di responsabilità correlata a profili di responsabilità amministrativa in relazione al valore patrimoniale delle sottese posizioni giuridiche dei privati;
 - Responsabilità di istruttoria di procedure complesse e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza.
- b) Responsabilità gestionale e di coordinamento, che comprende:
 - Responsabilità di procedimenti di spesa;
 - Responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
 - Responsabilità di realizzazione di obiettivi assegnati.
- c) Responsabilità professionale e di coordinamento, che comprende:
 - Responsabilità di processo;
 - Responsabilità di sistemi relazionali complessi
 - Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del Responsabile di Area.





L'importo dell'indennità è determinato dal competente Responsabile di Area applicando i criteri di cui alla tabella di seguito riportata ed è quantificata in maniera proporzionale al punteggio attribuito in sede di conferimento, con la seguente formula:

$$\text{Indennità} = [(\text{Budget assegnato} / (\sum \text{punteggi attribuiti})) \times \text{punteggio attribuito al dipendente}]$$

a. RESPONSABILITÀ DI STRUTTURA	Max punti n. 15
Autonomia operativa	Punti da 0 a 5
Grado di responsabilità amministrativa	Punti da 0 a 5
Livello di responsabilità istruttoria e apposizione di pareri interni	Punti da 0 a 5

b. RESPONSABILITÀ GESTIONALE	Max punti n. 15
Resp. procedimenti di spesa	Punti da 0 a 5
Resp. quale punto di riferimento	Punti da 0 a 5
Resp. realizzazione obiettivi assegnati	Punti da 0 a 5

c. RESPONSABILITÀ PROFESSIONALE	Max punti n. 15
Responsabilità di processo	Punti da 0 a 5
Responsabilità di sistemi relazionali complessi	Punti da 0 a 5
Responsabilità concorso/supporto alle decisioni	Punti da 0 a 5

3. L'indennità in oggetto compete alle seguenti figure:
- personale che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe e Ufficiale Elettorale;
 - addetto ai servizi di protezione civile;
 - messi notificatori con funzioni di Ufficiale Giudiziario;
 - personale che svolge compiti legati ai processi di digitalizzazione e innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs n. 82/2005)

Per le funzioni di cui al comma 3 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:

- € 400,00 per Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe e Ufficiale Elettorale;
- € 400,00 per addetti ai servizi di protezione civile;
- € 400,00 per messi notificatori con funzioni di Ufficiale Giudiziario;
- € 1.000,00 per personale che svolge compiti legati ai processi di digitalizzazione e innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs n. 82/2005)

4. Ai fini dell'attribuzione dell'incarico di cui ai commi precedenti si applica il criterio della prevalenza della funzione esercitata, escludendo il cumulo delle condizioni sopra indicate.
5. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca anche in corso d'anno. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato. Al riguardo si specifica che viene conteggiato come mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni, con esclusione delle assenze per:
- Recupero plus orario o lavoro straordinario espletato;
 - Convocazione in cause civili e penali non in qualità di parte in causa;
 - Giornata per avvenuta donazione di sangue e midollo osseo;
 - Espletamento mandato di rappresentante delle R.S.U.;
 - Rappresentante per la sicurezza, ai sensi del decreto legislativo n. 81/2008;
 - Permesso sindacale retribuito;



11

[Handwritten signatures and initials]

- g) Partecipazione ad assemblee sindacali;
- h) Riposo compensativo;
- i) Terapia salvavita;
- j) Aspettativa per mandato sindacale;
- k) Maternità, limitatamente ai cinque mesi obbligatori;
- l) Ferie;
- m) Recupero festività sopresse;
- n) Permessi mensili, ai sensi *ex legge* 104/1992;
- o) I giorni di permesso di cui agli articoli 40, 41, 43 e 45, CCNL-2022;
- p) Permessi per espletamento mandato politico;
- q) Congedi collegati ai protocolli di tutela per le donne vittime di violenza;
- r) Permessi per i dipendenti che svolgono attività di volontariato, previsti dalla legge;
- s) Permessi obbligatori previsti dalla Legge n.151/2001 del Testo unico.

6. La revoca dell'incarico prima della scadenza, avviene con atto scritto e motivato in caso di:

- intervenuti mutamenti organizzativi;
- accertamento di inadempienze da parte dell'incaricato.

7. Le indennità di cui al presente articolo vengono attribuite a decorrere dalla data di conferimento dell'incarico;

8. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

(art. 7, comma 4, lett. g) Ccnl 16/11/2022)

Tutte le somme per specifiche disposizione di legge costituiscono una "partita di giro" all'interno del fondo. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate comportano automatico adeguamento del valore della costituzione e non sono mai somme che possono essere destinate ad altri dipendenti, ad altre finalità o riportate nell'anno successivo.

Art. 13.1 – Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997

(art. 67, comma 3, lettera a) CCNL-2018 confermato da art. 79, comma 2, lettera a) CCNL-2022)

In attuazione dell'articolo 7, comma 4, lettera g) del CCNL-2022, le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lettera d) del CCNL 1° aprile 1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5 ottobre 2001, si riferiscono a:

- proventi da sponsorizzazioni;
- proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'ente, secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali e non oltre i limiti consentiti dalla pertinente normativa, con atto del Responsabile di EQ competente.

12



Art. 13.2 – Compensi previsti da altre disposizioni di legge

(art. 68, comma 2, lettera g), CCNL-2018, confermato da art. 80, comma 2, lettera g) CCNL-2022)

1. Ai fini di ottenere una distribuzione equilibrata delle somme destinate ai premi correlati alla performance e i compensi previsti da specifiche disposizioni di leggi spettanti al personale durante l'orario di lavoro, è previsto un sistema di bilanciamento tra le stesse voci retributive.
2. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
 - incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del d.lgs. 50/2016 come modificato dal d.lgs. 56/2017 e art. 45 del d.lgs. 36/2023;
 - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9 maggio 2006;
 - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della legge 145/2018;
 - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lettera b), del d.l. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556/1996, spese del giudizio;
 - compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della legge 449/1997;
 - compensi ISTAT per remunerare prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti.

Art. 13.3 – Correlazione tra performance e compensi previsti da disposizioni di legge

Le parti convengono sulla correlazione tra performance e incentivi previsti da disposizioni di legge: si applica, in relazione all'anno di competenza di suddivisione del fondo, la riduzione del premio correlato alla performance individuale per i dipendenti non responsabili di E.Q., i seguenti scaglioni:

Incentivi da disposizioni di legge	Riduzione quota compenso performance
Fino a € 1.000,00	Nessuna riduzione
da € 1.000,01 a € 2.000,00	Riduzione del 10%
da € 2.000,01 a € 3.000,00	Riduzione del 20%
da € 3.000,01 a € 4.000,00	Riduzione del 30%
Oltre a € 4.000,00	Riduzione del 40%

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'ente, secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile risorse umane sulla base della relazione del Responsabile di EQ dell'Area competente.

I risparmi derivanti dalla correlazione di cui al presente articolo confluiranno nel fondo destinato al premio della performance organizzativa e/o individuale, esclusivamente a beneficio degli altri dipendenti.



[Handwritten signatures and initials]

Art. 13. 4 – Risparmi derivanti dall'attuazione dei Piani di razionalizzazione
(art. 16, comma 5, del decreto-legge 98/2011)

1. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del d.l. 98/2011, convertito in legge n. 111/2011, dovranno essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa;
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al netto degli oneri riflessi a carico dell'ente - secondo le indicazioni previste nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione (PdR), così come approvato dall'organo politico dell'ente – su relazione del Funzionario incaricato di EQ competente;
3. Nell'ambito della percentuale di cui al comma 1 è possibile destinare, annualmente, in sede di contrattazione decentrata, una quota al finanziamento degli istituti previsti nel Welfare integrativo, ex art. 82, comma 2, CCNL-2022;
4. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL-2018, confermato dall'art. 79, comma 2, lettera a) CCNL-2022, nell'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi, previa certificazione dell'organo di revisione:

Art. 14 – Incentivi economici per personale utilizzato in attività di docenza
(art. 7, comma 4, lett. af) Ccnl 16/11/2022)

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera af) e 55, comma 8, del CCNL-2022, le parti concordano che al personale dipendente, qualificato, individuato nell'organico, da impiegare, durante l'orario di lavoro, come docente per il percorso formativo rivolto al personale dell'ente, viene corrisposto un incentivo economico, a valere sul fondo delle risorse decentrate, pari a euro 50 per ogni ora di lezione frontale secondo le modalità e limiti previsti dall'art. 5, comma 13 del CCNL 16.11.2022;
2. Le attività formative dovranno sempre prevedere un test finale di apprendimento e un questionario di gradimento sul contenuto dell'attività formativa, sul materiale didattico e sulle competenze del formatore.
3. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.
4. Le parti danno atto che attualmente nell'Ente non si configura la fattispecie e che verrà eventualmente disciplinata in occasione delle revisioni annuali del contratto.

CAPO VI – Performance individuale e performance organizzativa

Art. 15 Criteri generali

1. In attuazione dell'articolo 80, comma 2, lettera a) e b), del CCNL-2022, le parti concordano che alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance individuale e organizzativa concorre tutto il personale dell'ente sulla base delle risultanze della valutazione annuale effettuata dal Funzionario con incarico di E.Q. competente e purché detta valutazione sia considerata positiva, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione adottata dall'ente.
2. Viene valutato il periodo di servizio nel corso dell'anno (data assunzione e data cessazione), nonché l'eventuale trasformazione, in itinere, del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa.
3. Gli importi sono graduati secondo uno specifico indice, determinato in base all'area di appartenenza.
4. Non concorre il personale con periodo lavorativo inferiore a 6 mesi nel corso dell'anno.
5. Nella sola ipotesi di personale posto in quiescenza nell'anno, il premio per la performance individuale e per quella organizzativa sarà proporzionato al periodo di servizio, e verrà corrisposto anche se il periodo fosse inferiore a 6 mesi.



6. La liquidazione degli importi relativi alla performance individuale e alla performance organizzativa viene effettuata con apposito atto, con le tutele previste dall'art. 20, comma 2, del d.lgs. 33/2013 (dati solamente in forma aggregata e non nominativa).

Art. 16 – Disciplina della performance individuale e differenziazione del premio individuale

(art. 7, comma 4, lett. b) Ccnl 16/11/2022 e art. 7, comma 4, lett. ae) Ccnl 16/11/2022)

1. La formula per il calcolo della performance individuale, al netto della quota per la "maggiorazione del premio individuale" di cui al successivo comma 2, è la seguente:

$$\left\{ \begin{array}{l} \text{Fondo da Ripartire} \\ \text{Quoziente (G) derivante} \\ \text{Somma del Parametro Valutazione} \\ \text{Specifiche Individuali Teorica (F)} \\ \text{di tutti i dipendenti valutati} \end{array} \right\} = \frac{\text{Valore unitario in} \\ \text{rapporto al Budget} \\ \text{Performance} \\ \text{Individuale} \\ \text{(Z)}}{\text{Parametro} \\ \text{Valutazione} \\ \text{Specifica} \\ \text{Individuale} \\ \text{Teorica} \\ \text{(F)}} = \text{Importo} \\ \text{Performance} \\ \text{Individuale} \\ \text{(H)}} \\ = \text{PREMIO PERFORMANCE INDIVIDUALE (I)}$$

Fondo da Ripartire: Somma disponibile totale per la performance individuale;

Quoziente (G) deriva dalla Somma del Parametro Valutazione Specifiche Individuali Teorica (F) di tutti i dipendenti valutati

Parametro Valutazione Specifica Individuale Teorica (F): Valore che deriva da:

Parametro Valutazione Ponderata (D) *
Parametro Elementi Variabili Individuali (E)
(Questo Parametro si ottiene dal prodotto di tre
Parametri E = A * B * C)

2. In attuazione dell'art. 81 del CCNL 2022 le parti convengono che a n. 1 (uno) dipendente di ciascuna area (associando l'area degli operatori a quella degli operatori esperti), con esclusione dei titolari di incarichi di elevata qualificazione, che consegua annualmente la valutazione più elevata, va riconosciuta una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale.

A parità di punteggio si terrà conto dei seguenti criteri con il seguente ordine di priorità:

- Non aver mai percepito la maggiorazione;
- Maggiore anzianità nell'area professionale (ex categoria di appartenenza);
- Maggiore età anagrafica.



3. La maggiorazione del premio correlato alla performance individuale non può essere concessa per due anni consecutivi, in questo caso si andrà ad individuare il secondo in graduatoria;
4. Detta maggiorazione deve corrispondere a un incremento del 30% del premio correlato alla performance individuale rispetto al valore medio pro capite del premio assegnato al personale di ciascuna area, valutato positivamente con punteggio pari ad almeno il 90% del punteggio massimo, rapportato al tempo pieno e per l'intero anno di servizio;
5. La maggiorazione del premio correlato alla performance individuale viene determinata secondo la seguente formula:

MAGGIORAZIONE PREMIO CORRELATO ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

$$\left\{ \frac{\text{Fondo da Ripartire}}{\text{N. Tot Dipendenti valutati dall'Ente}} \times 30\% \right\} \times \text{N. Totale dipendenti}$$

Art. 17 – Disciplina della performance organizzativa

1. La formula per il calcolo della performance organizzativa è la seguente:

$$\frac{\text{Budget Organizzativo}}{\left\{ \begin{array}{l} \text{Quoziente } (\underline{G}) \text{ derivante} \\ \text{Somma del Parametro Valutazione} \\ \text{Specifiche Individuali Teorica } (\underline{F}) \\ \text{di tutti i dipendenti valutati} \end{array} \right\}} = \text{Valore unitario in} \\ \text{rapporto al Budget} \\ = \text{Performance Organizzativa} \\ (\underline{Z})$$

$$\left\{ \begin{array}{l} \text{Valore Unitario } (\underline{Z}) \\ | \end{array} \right\} \times \left\{ \begin{array}{l} \text{Parametro} \\ \text{Valutazione} \\ \text{Specifica} \\ \text{Individuale} \\ (\underline{F}) \end{array} \right\} = \text{Importo} \\ = \text{Performance} \\ \text{Organizzativa} \\ \text{Individuale} \\ (\underline{H})$$

La somma di tutti gli Importi della Performance organizzativa Individuale (H) evidenzia il Premio Performance Organizzativo di Struttura (I).

Mentre la somma di tutti i Parametro presenza di una struttura (GG Pres/365) (P) determina il Coefficiente Presenza di Struttura (L).

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures and stamp]

Per determinare l'importo della Performance Organizzativa Individuale di Struttura si applica la seguente formula:

$$\left\{ \begin{array}{l} \text{Premio Performance} \\ \text{Organizzativo di Struttura} \\ \text{(I) - Somma di H -} \\ \text{Coefficiente Presenza di Struttura} \\ \text{(L)} \end{array} \right\} \times \left\{ \begin{array}{l} \text{Parametro} \\ \text{Presenza di una} \\ \text{Singola} \\ \text{Struttura} \\ \text{(P)} \end{array} \right\}$$

PREMIO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Budget Organizzativo: Somma disponibile totale per la performance Organizzativa.

Quoziente (G): Importo che deriva dalla Somma del Parametro Valutazione Specifiche Individuali Teorica (F) di tutti i dipendenti valutati.

Valore unitario in rapporto al Budget Performance Organizzativa (Z): Valore che si ottiene dal rapporto tra il Budget organizzativo e il quoziente (G) derivante dalla somma del Parametro Valutazione Specifica Individuale Teorica (F). Quest'ultimo si ottiene dal prodotto di C * E (Parametro elementi Variabili individuali * Parametro Valutazione Ponderata).

Performance Organizzativa Individuale (H): Importo che si ottiene dal prodotto tra il Valore Unitario (Z) e Parametro Valutazione Specifica Individuale (F)

2. Una quota delle risorse variabili stanziata ai sensi dell'art. 79 comma 2, lettera c) può essere destinata alla realizzazione di specifici obiettivi di gruppo, anche intersettoriali, di performance organizzativa, a cui è assegnato un budget. Il compenso dovuto per il raggiungimento di tali specifici obiettivi si aggiunge a quello erogato ai sensi dei commi precedenti, salvo diversamente disposto negli atti di programmazione delle performance.

Capo VII – Sezioni speciali

(Articoli da 85 a 108, CCNL-2022)

Sezione a) Personale di polizia locale:

Gli articoli seguenti (17 e 18) si applicano esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo impiegato nel settore della Polizia locale, e da attuazione alle materie di cui all'articolo 7, comma 4, lettere e) ed w) del CCNL-2022.

Art. 18 – Indennità di servizio esterno

(art. 7, comma 4, lett. e) Ccnl 16/11/2022)

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera e), del CCNL-2022, l'indennità di cui all'art. 100 del CCNL-2022, viene erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di



[Handwritten signatures and marks]

- effettivo svolgimento del servizio esterno;
2. La misura dell'indennità viene stabilita in Euro 1,50 al giorno. Per lo svolgimento in via ordinaria e continuativa si intende che la prestazione lavorativa debba avvenire in ambiente esterno per una percentuale superiore al 50% dell'orario giornaliero di servizio;
 3. Il Responsabile dell'Area di Polizia locale, dovrà attestare, con cadenza trimestrale, l'effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte degli addetti;
 4. L'indennità di cui al presente articolo non è cumulabile con l'indennità condizione lavoro di cui all'art. 11;
 5. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

Art. 19 – Indennità di funzione del personale di polizia locale

(art. 7, comma 4, lett. w) Ccnl 16/11/2022)

1. Al personale della polizia locale di cui all'art. 97 del CCNL 16.11.2022, che svolge funzioni di coordinamento o esercita compiti di particolare responsabilità sulla base di un provvedimento d'incarico adeguatamente motivato, è riconosciuta l'indennità di funzione di cui al medesimo articolo.
2. L'indennità di cui al comma precedente va parametrata al grado rivestito e alle connesse responsabilità, tenuto conto del tipo di servizio espletato e del relativo grado di autonomia, della complessità dei servizi stessi e della molteplicità delle relazioni conseguenti con autorità interne ed esterne, fermo restando il limite massimo di Euro 3.000,00 annui lordi da corrispondere per 12 mensilità elevabili fino ad un massimo di Euro 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.
3. L'indennità di cui al presente articolo trova applicazione a decorrere dalla data del conferimento dell'incarico.
4. L'indennità di cui al presente articolo non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 84 (Indennità di specifiche responsabilità) del CCNL del 16.11.2022;
5. Per quanto riguarda la determinazione dell'importo e le modalità di erogazione si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 12 del presente CCI in merito all'analoga indennità per specifiche responsabilità;
6. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

Sezione b) Personale educativo e scolastico:

Le parti concordano che alla data di sottoscrizione del presente CCI, non sono presenti dipendenti appartenenti al Titolo IX "Sezione Speciale" articoli da 85 a. 94 bis del CCNL 16.11.2022;

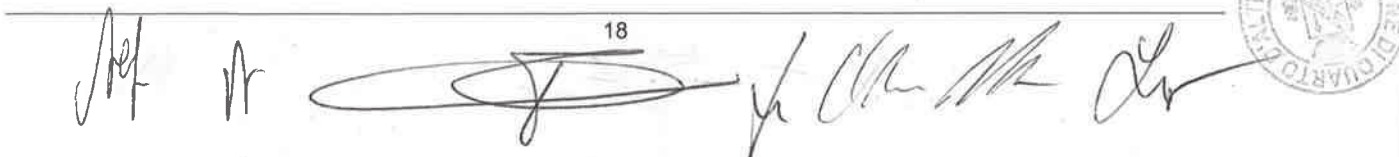
Le parti si riservano di modificare il presente articolo qualora si verificasse la necessità di assumere personale dipendente di cui al punto b).

Capo VIII – Incarichi di Elevata Qualificazione

Art. 20 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione

(art. 7, comma 4, lett. v) Ccnl 16/11/2022)

18



1. In attuazione degli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL-2022, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (da ora solo EQ):
 - a) L'ente stabilisce annualmente, nell'ambito delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di EQ, la quota percentuale destinata alla retribuzione di risultato, nel rispetto del 15% minimo stabilito dall'art. 17, comma 4, del CCNL-2022;
 - b) L'ammontare del compenso destinato alla retribuzione di risultato di ciascun incaricato è definito, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi della lettera precedente, in sede di graduazione della posizione organizzativa, tenuto conto della complessità della posizione, della responsabilità interne ed esterna, della rilevanza delle relazioni e della rilevanza strategica;
2. La retribuzione di risultato è erogata all'esito della valutazione annuale della performance, secondo la metodologia adottata dall'ente, che terrà conto dei comportamenti organizzativi/competenze e del grado di raggiungimento degli obiettivi. La metodologia definisce altresì la misura della retribuzione di risultato correlata alla valutazione, secondo i seguenti criteri generali:
 - a. istituzione di più fasce di valutazione;
 - b. differenziazione delle valutazioni dei risultati raggiunti e della conseguente retribuzione di risultato;
 - c. erogazione della retribuzione di risultato in misura crescente al crescere della fascia di valutazione.
3. Per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL, alla EQ incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari ad una percentuale, tra il 15% e il 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la EQ oggetto dell'incarico *ad interim*, stabilita dall'Amministrazione;
4. Le percentuali del presente comma, si applicano anche agli incarichi di EQ, disciplinati dall'art. 19, commi 2, 3 e 4, del CCNL-2022;
5. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente articolo, si rinvia ai contenuti del Regolamento degli incarichi di elevata qualificazione dell'Ente.

Art. 21 – Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato

(art. 7, comma 4, lett. j) Ccnl 16/11/2022)

1. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi ex art. 20, comma 1, lettera h), del CCNL-2022 e la retribuzione di risultato delle EQ, le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere quelli di seguito indicati:
 - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del d.lgs. n. 50/2016 come modificato dal d.lgs. n. 56/2017 e art. 45 del d.lgs. 36/2023;
 - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003, ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 09.05.2006;
 - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della legge 30/12/2018, n. 145;
 - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lettera b), del decreto legge n. 437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio;
 - compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della legge 449/1997.
 - compensi ISTAT per remunerare prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti.
2. Le parti convengono sulla correlazione tra retribuzione di risultato e incentivi distribuiti.



19

Si applica, in relazione all'anno di competenza, la riduzione del premio correlato al risultato secondo i seguenti scaglioni:

Incentivi da disposizioni di Legge	Riduzione retribuzione di risultato
Fino a 5.000,00 euro	0%
Da 5.000,01 a 10.000,00	10%
Oltre 10.000,00	50%

I risparmi derivanti dalla correlazione di cui al presente articolo confluiranno nel fondo risorse destinato alla remunerazione delle indennità del titolari di E.Q.

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 22 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

(art. 7, comma 4, lett. n) Ccnl 16/11/2022)

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL-2018 e dell'art. 7, comma 4, lettera n), CCNL- 2022, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10 per cento.
2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
 - grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
 - necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
 - situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
 - situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
 - situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei



- genitori o del soggetto che esercita la potestà.
e) Congedi per donne vittime di violenza ex art. 43 CCNL 16.11.2022;

Art. 23 – Reperibilità

(art. 7, comma 4, lett. i) Ccnl 16/11/2022 e art. 7, comma 4, lett. k) Ccnl 16/11/2022)

Le parti concordano che alla data di sottoscrizione del presente CCI, non sono presenti dipendenti che svolgono il servizio di reperibilità.

Le parti si riservano di modificare il presente articolo qualora venisse reintrodotta il servizio di Reperibilità all'interno dell'Ente.

Art. 24 – Turnazioni

(art. 7, comma 4, lett. l) Ccnl 16/11/2022 art. 7, comma 4, lett. z) Ccnl 16/11/2022 art. 7, comma 4, lett. ac) Ccnl 16/11/2022)

1. In relazione agli artt. 7, comma 4, lettere l) e z) e 30, commi 2, 4 e 9 del CCNL-2022, le parti concordano che:
 - le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente;
2. In relazione agli artt. 7, comma 4, lettera z) le parti concordano che in materia di turni di lavoro notturni, ad integrazione di quanto previsto all'art. 30, comma 8, del CCNL-2022 le situazioni personali che, a richiesta, posso escludere dall'effettuazione dei turni notturni sono le seguenti:
 - dipendenti il cui coniuge/parte di unione civile non abbia lo stesso domicilio e vi siano componenti minorenni della famiglia anagrafica;
 - separati, vedovi e divorziati con figli minori conviventi;
 - dipendente che abbia per se o a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della Legge 5 febbraio 1992 n.104, e ss.mm.ii.;
 - sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.
3. In relazione alla disciplina di cui all'art. 30, comma 4, del CCNL-2022, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. l) del medesimo contratto, le parti concordano che il numero massimo di turni notturni effettuabili nel mese sia elevato, solo in caso di esigenze straordinarie ed eccezionali, debitamente motivate dal Responsabile di servizio competente, fino a un massimo di 12;
4. In relazione all'articolo 30, comma 5, lettera d) e 7, comma 4, lettera ac) del CCNL-2022, le parti concordano sulla facoltà riservata ai soli lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno spettante. Resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno.

Art. 25 – Riduzione di orario

(art. 7, comma 4, lett. ad) Ccnl 16/11/2022)

1. Le parti concordano che non sussistono le condizioni previste dall'art. 22 del CCNL 1.04.1999 per una riduzione dell'orario di lavoro nelle ipotesi previste dal citato articolo 22;
2. Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto decentrato di cui al precedente art. 2.



21

Art. 26 – Lavoro straordinario e Banca delle ore

(art. 7, comma 4, lett. o) Ccnl 16/11/2022 art. 7, comma 4, lett. s) Ccnl 16/11/2022)

1. Le parti concordano che non sussistono condizioni organizzative richiedenti l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario fissato dall'art. 14, comma 4, del CCNL del 01.04.1999 in 180 ore annue.
2. Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto integrativo di cui al precedente comma 1.
3. E' istituita la Banca delle ore con un conto individuale per ciascun dipendente, nel quale, confluiscono le ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzato, nel limite di un saldo complessivo annuo di 6 ore. In ogni caso il lavoro straordinario va autorizzato entro il limite del Fondo previsto per lo straordinario.
4. Le parti si incontrano periodicamente per monitorare l'utilizzo dell'istituto nel rispetto delle esigenze formative, personali e familiari delle/dei dipendenti, tenuto conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio della struttura di appartenenza.
5. Entro il 30 novembre dell'anno di maturazione, il dipendente che su domanda, abbia accantonato le ore di straordinario nella Banca delle ore, deve confermare la propria intenzione all'utilizzo, da effettuarsi entro l'anno successivo; in caso contrario, l'ente provvede alla liquidazione del dovuto con le risorse accantonate nel fondo per il lavoro straordinario, nel rispetto del limite individuale stabilito nel comma 3.
6. Per la complessiva disciplina dell'istituto della banca delle ore, si rinvia all'art. 33 del CCNL 16.11.2022

Art. 27 – Orario massimo di lavoro settimanale

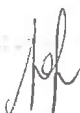
(art. 7, comma 4, lett. r) Ccnl 16/11/2022)

1. Le parti concordano che non sussistono condizioni organizzative richiedenti un'elevazione dell'arco temporale semestrale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie di cui all'art. 4, comma 4, del D.Lgs. 66/2003.
2. Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto integrativo di cui al precedente art. 3.

Art. 28 – Flessibilità dell'orario di lavoro

(art. 7, comma 4, lett. p) Ccnl 16/11/2022)

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera p), e 36, del CCNL-2022, le parti concordano i seguenti criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare:
 - 30 minuti di flessibilità rispetto all'orario giornaliero di entrata e uscita, rispetto all'orario predefinito dell'ente, per un massimo di 60 minuti giornalieri;
 - la flessibilità goduta nell'ambito di ciascun mese deve essere recuperata con una prestazione lavorativa aggiuntiva, entro i due mesi successivi, a norma dell'art. 36, comma 3, del CCNL-2022, previo accordo con il Responsabile di area competente; in caso contrario si procederà con una proporzionale decurtazione delle ore accumulate;
 - sono esclusi dalla disciplina della flessibilità i dipendenti con orario di lavoro articolato su turni, nonché quelli addetti agli sportelli aperti al pubblico.
2. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il responsabile di area può consentire, previa richiesta



del dipendente interessato e comunicazione all'ufficio risorse umane, l'estensione della fascia di flessibilità in posticipo rispetto all'orario di ingresso od in anticipo rispetto all'orario in uscita, di ulteriori 15 minuti, esclusivamente per la tutela delle seguenti situazioni:

- a) dipendenti che beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. 151/2001;
- b) dipendenti che assistano familiari o che siano loro stessi portatori di handicap ai sensi della legge 104/1992;
- c) dipendenti che siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL del 21.5.2018;
- d) dipendenti che si trovino in condizioni di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole dell'infanzia e scuole primarie.
- e) Dipendenti che siano impegnati in attività di volontariato ai sensi delle norme vigenti;

Art. 29 – Orario multiperiodale

(art. 7, comma 4, lett. q) Ccnl 16/11/2022)

1. Le parti auspicano l'utilizzo dell'istituto così come disciplinato dall'art. 31 del CCNL, anche in funzione deflattiva circa l'utilizzo del lavoro straordinario; non si rilevano necessità per elevare il periodo di 13 settimane di maggiore e rispettivamente minore concentrazione dell'orario.
2. Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto integrativo di cui al precedente art. 3.

Art. 30 – Personale che può usufruire della pausa per il pasto all'inizio o al termine del servizio

(art. 7, comma 4, lett. aa) Ccnl 16/11/2022)

1. Ai sensi degli articoli 7, comma 4, lettera aa) e 35, comma 10, del CCNL-2022, le parti individuano le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di un'ora, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno:
 - a) istruttori di vigilanza e funzionari di vigilanza.

CAPO II – Altri istituti contrattabili

Art. 31 – Salute e sicurezza sul lavoro

(art. 7, comma 4, lett. m) Ccnl 16/11/2022)

1. Le parti, tramite i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e gli organismi rappresentanti delle/dei lavoratrici/lavoratori, si impegnano ad attuare le vigenti normative in materia di tutela della salute dei lavoratori e di prevenzione dei rischi previste dal D.Lgs n. 81/2008.
2. Nell'ambito dei programmi finalizzati all'adozione di nuove competenze, l'ente garantisce la formazione finalizzata alla conoscenza dei rischi specifici connessi con l'attività svolta, nonché delle procedure da seguire, per proteggere sé stessi ed i colleghi da situazioni di pericolo o di violenza nei luoghi di lavoro.
3. Al fine di promuovere una maggiore elevata qualità del lavoro, le parti convengono di monitorare periodicamente il livello di benessere organizzativo percepito dai dipendenti al fine di prevenire situazioni di stress lavoro-correlato e dei fenomeni di burn out.
4. L'ente inoltre garantisce la sussistenza delle condizioni di tutela della salute e sicurezza del lavoratore che presta la propria attività anche in modalità agile o da remoto;



23

5. Le parti, superando una visione puramente applicativa di obblighi formali, ritiene la sicurezza dei dipendenti componente fondamentale delle strategie di gestione delle risorse umane nonché delle politiche di qualità del prodotto-servizio;
- a. In questa ottica si proseguirà con gli interventi di attuazione delle normative vigenti in materia, messa in sicurezza degli stabili e degli impianti, politiche di prevenzione per la salute (adozione, secondo il rischio individuato, degli opportuni dispositivi di protezione individuale e visite mediche) e di informazione per i dipendenti che saranno parte attiva del processo.
- b. La metodologia è articolata come segue:
- Valutazione periodica dei rischi;
 - Definizione delle misure di prevenzione e protezione;
 - Piano di Sicurezza.
6. Risorse destinate alla prevenzione. L'assegnazione delle risorse dovrà consentire:
- il programma di informazione generale dei lavoratori e lavoratrici;
 - la partecipazione di tutto il personale a corsi di aggiornamento normativo;
 - la partecipazione, in caso di cambio di mansioni, del personale interessato a un modulo formativo sulla tutela della salute durante l'espletamento della propria attività lavorativa;
 - la partecipazione del Responsabile della Sicurezza, se nominato internamente, e dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza ad un modulo formativo non inferiore alle otto ore pro capite annue per ogni mandato sindacale
7. L'attività di formazione di cui ai punti precedenti non rientrano in alcun modo nei permessi orari a disposizione di ciascun delegato alla sicurezza e sono considerate ore di servizio a tutti gli effetti.
8. I Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) devono disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico, senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciute, tramite l'accesso a tutti i dati relativi agli infortuni, privi delle generalità degli infortunati, anche comportanti un solo giorno di assenza oltre a quello dell'infortunio.
9. Almeno una volta l'anno, l'Ente trasmetterà alla parte sindacale tutte le informazioni relative a:
- infortuni sul lavoro;
 - malattie professionali.
10. Su richiesta delle RSU e Organizzazioni Sindacali il documento di valutazione dei rischi viene messo a disposizione per la consultazione.

Art. 32 – Innovazioni tecnologiche

(art. 7, comma 4, lett. t) Ccnl 16/11/2022)

1. Il cambiamento tecnologico ed organizzativo implica delle ricadute che coinvolgono gli aspetti legati all'innovazione dei processi e delle procedure interne all'organizzazione dell'Ente a cui consegue un mutamento del modo di operare da parte dei singoli lavoratori e delle Strutture di appartenenza.
2. Per guidare l'innovazione tecnologica si palesa necessario un coordinamento dei diversi livelli di responsabilità con l'obiettivo di migliorare la capacità di risposta dell'Ente ai bisogni della collettività, mediante il rafforzamento ed il potenziamento delle qualità delle risorse umane, la solidità dei sistemi di performance management e la digitalizzazione.
3. Le parti danno atto che l'innovazione tecnologica rappresenta un percorso che non coinvolge soltanto gli aspetti amministrativi, giuridici e tecnici, ma richiede una nuova cultura, consapevolezza, apprendimento e multidisciplinarietà, oltre alla dotazione di nuove risorse finanziarie.



4. Le innovazioni tecnologiche hanno la finalità di migliorare la qualità del lavoro e di accrescere la professionalità dei dipendenti, mediante l'adozione di azioni permanenti, tra le quali:
- a) la formazione: attraverso lo strumento del confronto realizzare piani formativi con l'obiettivo di coinvolgere tutti i lavoratori, al fine di acquisire nuove conoscenze per accrescere il livello di competenza dell'Ente;
 - b) percorsi di carriera: prevedere adeguati percorsi di progressione professionale per consentire ai dipendenti di ricoprire nuovi ruoli di responsabilità, mettendo a frutto la professionalità di coloro che desiderano mettersi in gioco;
 - c) l'organizzazione dell'Ente: adeguare l'organizzazione a nuovi livelli di responsabilità che possono essere il motore del cambiamento tecnologico e dell'innovazione;
 - d) risorse finanziarie: destinare adeguate risorse finanziarie a progetti di innovazione e di crescita.

CAPO III – Welfare integrativo

Articolo 33 – Le attività del “welfare integrativo”

(art. 7, comma 4, lett. h) Ccnl 16/11/2022)

- 1. Non essendovi disponibilità già stanziata dall'ente ai sensi delle disposizioni vigenti al momento dell'entrata in vigore del CCNL, né precedenti utilizzi del Fondo risorse decentrate per finalità assistenziali e sociali a favore del personale, le parti concordano di rinviare i relativi criteri di concessione, come gli aspetti di dettaglio (ad esempio, la tipologia dei benefici), ad altra sessione negoziale.
- 2. Le parti in sede di contrattazione collettiva integrativa, concorderanno annualmente l'eventuale quota parte del Fondo di cui all'art. 79, comma 2 del CCNL 16/11/2022 da destinare all'istituto.

CAPO IV – Disposizioni finali

Articolo 34 – Disposizioni finali e transitorie

- 3. Per quanto non previsto dal presente C.C.I., in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro e dalle normative nel tempo vigenti.



DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ALL'INTERNO DELLE AREE

(art. 14 CCNL-2022 e art. 9 CCI)

1. Sulla base delle risorse stanziare per le progressioni economiche, in sede di contrattazione per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse di cui all'art. 79, comma 1, del CCNL-2022, vengono avviate le procedure previste dall'art. 14 del medesimo CCNL, finalizzate a compensare i "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio, come riportati nella Tabella "A" del CCNL-2022 e, per il personale delle *Sezioni speciali*, quanto previsto rispettivamente negli articoli 92, 96, 102 e 106 CCNL-2022;
2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area, ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente;
3. Il personale dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione viene ammesso d'ufficio alla procedura selettiva annuale delle progressioni economiche, fatto salvo per coloro che entro il termine di 15 giorni comunicano la mancata volontà di parteciparvi;
4. Possono partecipare alla procedura selettiva annuale i dipendenti che risultano assunti a tempo indeterminato presso l'ente alla data del 1 gennaio dell'anno di riferimento, in possesso dei seguenti requisiti: a) il personale che in ciascuna annualità del triennio precedente abbia conseguito una valutazione della performance individuale positiva come stabilito dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottata dall'ente; b) il personale che negli ultimi due anni non abbia beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;
5. Sono esclusi dalla procedura i dipendenti che negli ultimi due anni, siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; qualora il procedimento disciplinare sia in corso si applica il comma 2, lettera a), ultimo periodo dell'art. 14 del CCNL-2022;
6. Il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa, in coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità nel fondo risorse decentrate;
7. La progressione economica viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto;
8. L'esito della procedura selettiva ha vigenza per il solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica;
9. La progressione economica viene attribuita sulla base di graduatorie, uniche per l'intero Ente, redatte per area da parte dell'ufficio personale;
10. Le graduatorie di cui al comma 9 vengono composte sulla base dei criteri riportati nella "Tabella 1" riportata in fondo al presente allegato;
11. Qualora il dipendente che concorre alla progressione economica sia in servizio nell'ente da meno di un triennio, sarà acquisita dall'eventuale precedente datore di lavoro la scheda di valutazione della performance individuale delle annualità mancanti. Allo scopo di favorire uniformità di applicazione dei sistemi di valutazione, l'ufficio Risorse umane provvederà alla riparametrazione della scheda, in relazione al punteggio massimo conseguibile ed al valore medio della valutazione conseguita dal personale dell'area;
12. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e dalla dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL del 22.01.2004, il personale dell'ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre alla selezione per le progressioni economiche alle condizioni previste contenute nel presente atto. A tal fine si applica quanto previsto dal precedente punto 11;



13. Le singole graduatorie vengono portate a conoscenza dei dipendenti interessati (consegna a mano o per email istituzionale) da parte dell'ufficio personale e diventano definitive dopo dieci giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio, mediante istanza scritta da presentare al servizio Personale e al Nucleo di Valutazione, entro detto termine (10 gg). Il Nucleo di Valutazione, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva con apposito verbale da inviare all'ufficio Personale e all'interessato;
14. I dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (EQ), partecipano alle progressioni economiche, secondo i criteri definiti ai precedenti punti 4, 5 e 9 e saranno ricompresi nelle graduatorie del personale inquadrato nell'area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione.

Tabella "1" – Criteri contrattati per la definizione delle graduatorie

-art. 14, comma 2, lettere a), b), c) e d) e art. 7, comma 4, lettera c) CCNL-2022 -

CRITERIO	PUNTEGGIO MASSIMO	SPECIFICHE
VALUTAZIONE: Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico	60	Eeguire la media delle valutazioni espressa in sessantesimi.
ESPERIENZA PROFESSIONALE: Esperienza professionale maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione	40	Punti per anno di permanenza del dipendente nell'area di inquadramento: • Zero punti il primo anno • Zero punti il secondo anno • Sedici punti il terzo anno • Otto punti per gli anni successivi al terzo
PUNTEGGIO AGGIUNTIVO:	3	Punti per anno di permanenza del dipendente nell'area di inquadramento: • Un punto al sesto anno • Due punti al settimo anno • Tre punti all'ottavo anno

CRITERI IN CASO DI PARITÀ DI PUNTEGGIO

Ai sensi dell'art. 14, comma 2, lettere g) e art. 7, comma 4, lettera c), CCNL-2022, le parti concordano che a parità di punteggio, riferito alla graduatoria di ciascuna area e di ciascun settore, si applicano, nell'ordine, i seguenti criteri di priorità:

1. Dipendente dell'Ente con maggiore anzianità di servizio all'interno dell'Area di appartenenza;
2. Dipendente con la maggiore anzianità di servizio presso l'Ente;
3. Dipendente più anziano di età;







