



Contratto Collettivo Integrativo in applicazione del CCNL 19-21

Indice

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI	4
Art. 1 Finalità	4
Art. 2 Campo di applicazione	4
Art. 3 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto	4
TITOLO II RELAZIONI SINDACALI	5
<u>Capo I Sistema relazioni sindacali</u>	
Art. 4 Sistema relazioni sindacali, obiettivi e strumenti	5
Art. 5 Interpretazione autentica clausole controverse	5
Art. 6 Norme di comportamento e clausole di raffreddamento	5
<u>Capo II Esercizio dei diritti e delle libertà sindacali</u>	
Art. 7 Diritto di assemblea	6
Art. 8 Diritto di affissione	6
TITOLO III SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE	7
<u>Capo I Progressioni</u>	
Art. 9 Definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree	7
Art. 10 Progressioni tra le Aree.....	9
<u>Capo II Disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione</u>	
Art. 11 Incarichi di Elevata Qualificazione	9
Art. 12 Incremento delle risorse per la retribuzione di posizione e la retribuzione di risultato	10
Art. 13 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari Di incarico di elevata qualificazione	10
Art. 14 Compensi aggiuntivi ai titolari di elevate qualificazioni	10
Art. 15 La correlazione tra compensi aggiuntivi di incarichi di EQ e la retribuzione di risultato ..	11
TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO	12
<u>Capo I Disposizioni diverse</u>	
Art.16 Le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro	12
Art. 17 I riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche tecnologiche inerenti all'organizzazione dei servizi	12
Art. 18 Disciplina e trattamento della trasferta	12
Art. 19 Informativa sulla previdenza complementare	13
<u>Capo II Sezione personale iscritto a ordini o albi professionali</u>	
Art. 20 Progressione economica per il personale iscritto a ordini o albi professionali	13
<u>Capo III Formazione</u>	
Art. 21 Formazione e aggiornamento	13

Capo IV Istituti dell'orario di lavoro

Art. 22 Motivazione per elevare l'arco temporale su cui calcolare il limite delle 48 ore Settimanali medie	14
Art. 23 I criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata ed in Uscita al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare...	14
Art. 24 Modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art.22 del CCNL 01.04.1999..	15
Art. 25 Integrazione delle situazioni personali e familiari in materia di turni di lavoro notturni ed Elevazione dei turni notturni effettuabili al mese	15
Art. 26 Festività infrasettimanali per il personale turnista	16
Art. 27 Ferie e riposi solidali	16

Capo V Lavoro a distanza

Art. 28 Lavoro agile	17
Art. 29 Lavoro da remoto	17

TITOLO V TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO 18

Art. 30 L'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale	18
--	----

TITOLO VI SEZIONE SPECIALI 18

Capo I Servizio Polizia Locale

Art. 31 Individuazione del valore dell'indennità di funzione e i criteri per la sua erogazione	18
Art. 32 Individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno e la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione	19
Art. 33 Riconoscimento del differenziale stipendiale per il personale della Polizia Locale addetti a funzioni di coordinamento	19
Art. 34 Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada	19
Art. 35 Prestazioni del personale in occasione di svolgimento ed iniziative di carattere privato	20

TITOLO VII TRATTAMENTO ECONOMICO 20

Capo I Lavoro straordinario e banca delle ore

Art. 36 L'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario	20
Art. 37 Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore	21

Capo II Fondo risorse decentrate

Art. 38 Criteri di ripartizione delle risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa ...	22
Art. 39 Elevazione misura indennità di reperibilità e numero dei turni nel mese	24
Art. 40 Individuazione delle misure dell'indennità condizioni di lavoro e la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione	25
Art. 41 Criteri generali per attribuzione indennità per specifiche responsabilità	26
Art. 42 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance	27
Art. 43 Differenziazione del premio individuale	29
Art. 44 Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva	29
Art. 45 Piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa	29
Art. 46 Incentivi per specifiche attività e prestazioni professionali correlate alla utilizzazione delle risorse rivenienti da disposizioni di legge	30
Art. 47 Risorse destinate ai messi notificatori	31
Art. 48 Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo	31

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO - ANNO 2023 PARTE ECONOMICA 32

Art.49 Ambito di applicazione	33
Art. 50 Costituzione e destinazione del Fondo Risorse decentrate – anno 2023	33
Art. 51 Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento delle progressioni economiche orizzontali	35
Art. 52 Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento delle indennità di comparto	35
Art. 53 Utilizzo delle risorse per il finanziamento dell'indennità di reperibilità	36
Art. 54 Utilizzo delle risorse per il finanziamento di compiti che comportano specifiche responsabilità	36
Art. 55 Incentivi funzioni tecniche.....	36
Art. 56 Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento di differenziali stipendiali, con decorrenza nell'anno di riferimento	36
Art. 57 Compensi ISTAT	36
Art. 58 Risorse destinate a incentivare la performance organizzativa	36
Art. 59 Risorse destinate alla differenziazione del premio individuale	37
Art. 60 Utilizzo delle risorse per il finanziamento dell'indennità per le condizioni di lavoro	37
TITOLO VIII DISPOSIZIONI FINALI	37
Art. 61 Disposizioni finali	37
Art. 62 Norma di salvaguardia	37
TABELLE	38
Allegato 1 Parametri Performance organizzativa e individuale	38
Allegato 2 Criteri di valutazione per l'attribuzione differenziali stipendiali area degli operatori ...	39
Allegato 2 Criteri di valutaz. per l'attribuz. differenziali stipendiali area degli operatori esperti...	40
Allegato 2 Criteri di valutazione per l'attribuzione differenziali stipendiali area istruttori	41
Allegato 2 Criteri di valutaz. per l'attribuz. differenz. stipendiali area dei funzionari ed EQ	42

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art.1 Finalità

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo contribuisce al miglioramento dei servizi offerti ai cittadini e agli utenti e a tutelare gli interessi dei lavoratori in relazione ai diritti, alla parità, alle pari opportunità alla valorizzazione delle differenze nell'ambito dell'organizzazione del lavoro.
2. Il presente contratto è redatto nel rispetto dei principi e delle procedure dettate dalla normativa, con particolare riferimento alle previsioni di cui alla Legge n.300/1970, cosiddetto Statuto dei diritti dei lavoratori, del D. Lgs. n.165/2001 (Testo Unico Pubblico Impiego) e dei principi dettati dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro per il personale del comparto funzioni locali.

Art. 2 Campo di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (di seguito CCDI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Il presente CCDI si applica a tutto il personale in servizio presso il Comune di Nociglia -escluso i dirigenti - con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro e formazione e lavoro, secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
3. Per il personale assunto con contratto di somministrazione o con contratto di formazione e lavoro gli oneri per il trattamento economico accessorio sono a carico dell'ente e non del fondo per le risorse decentrate.

Art. 3 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente CCDI ha validità triennale, sia per la parte giuridica che per la parte economica. Tale durata è fissata in considerazione della durata dei contratti collettivi nazionali di lavoro prevista dalla normativa, introdotta dal D. Lgs. n.150/2009 come modificato del D. Lgs. n.165/2001, nonché tenendo conto di quanto stabilito dal CCNL 2019-2021.
2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione prevista dal CCNL. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio, possibilmente attraverso l'invio del testo in posta elettronica, e la obbligatoria pubblicazione sul sito istituzionale.
3. Il presente CCDI, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle Parti con lettera raccomandata ovvero tramite PEC, di norma almeno tre mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
4. Le clausole del presente contratto possono essere oggetto di interpretazione autentica, anche su richiesta di una delle Parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione.
5. Per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia al CCNL vigente.
6. Le Parti entro il 30 aprile di ciascun anno, verificano lo stato di attuazione del CCDI nell'anno precedente. In tale sede le Parti possono ricontrattare la ripartizione del Fondo qualora ne sia stata

data formale disdetta della contrattazione precedente o qualora in sede di verifica si renda necessario, o su richiesta, effettuare correzioni e/o integrazioni per l'anno corrente.

7. Le Parti contraenti, d'ora innanzi "le Parti", si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

8. Ogni riferimento nel presente CCDI alla figura del Dirigente è intesa, per gli enti privi dell'Area della Dirigenza, alle figure apicali investite di incarico di Elevata Qualificazione e che svolgono funzioni dirigenziali.

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

CAPO I SISTEMA RELAZIONI SINDACALI

Art. 4

Sistema relazioni sindacali, obiettivi e strumenti

1. Il Sistema delle Relazioni Sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra Enti e Soggetti Sindacali improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti e obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti. Il Sistema delle Relazioni Sindacali si attua con le modalità previste dagli artt. 3, 4, 5, 6, 7, 8 e 9 del CCNL del 16/11/2022.

Art.5

Interpretazione autentica clausole controverse

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le Parti si incontrano entro 20 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.

2. L'iniziativa può anche essere unilaterale e la parte interessata è tenuta a inviare alle altre parti una richiesta scritta con lettera raccomandata, o attraverso PEC, che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi e applicativi di rilevanza generale.

3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle Parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCDI.

4. In caso di mancato accordo su temi contrattuali che possono assumere una rilevanza generale, anche al fine di prevenire il rischio di contenziosi generalizzati, la controversia può essere rinviata all'Osservatorio paritetico istituito presso l'ARAN, di cui all'art.3 comma 6 del CCNL 2019-2021, per acquisirne un parere.

Art. 6

Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti nonché orientato alla prevenzione dei conflitti.

2. Durante il primo mese di svolgimento del negoziato relativo alla contrattazione integrativa, le Parti non assumono iniziative unilaterali, né procedono ad azioni dirette, compiendo ogni sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto, le Parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

CAPO II

ESERCIZIO DEI DIRITTI E DELLE LIBERTÀ SINDACALI

Art.7

Diritto di assemblea

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ del 4/12/2017 e dalla disciplina contrattuale di comparto di cui all'art.10 del CCNL 2019-2021, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali o aree anche esterne al luogo di lavoro, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione. I dipendenti possono utilizzare le anzidette ore per assemblee sindacali concomitanti tra più Enti, in tal caso le Amministrazioni che non dovessero concordare con i locali o aree comunicate sono tenute a comunicare entro 24 ore dalla richiesta la disponibilità di diversi locali o aree ove effettuare le assemblee concomitanti tra più Enti.
2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente dalle OO.SS., dalla RSU e dai soggetti indicati dall'art.4 del citato CCNQ, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro.
3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio gestione del personale, di norma, almeno tre giorni prima che provvederà a comunicarlo a ogni Dirigente.
4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea avviene sulla base dell'art.4 del CCNQ 4/12/2017, non essendo più necessaria l'attestazione da parte dei soggetti promotori.
5. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.
6. Le assemblee si svolgeranno di norma in locali messi a disposizione dall'amministrazione. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro da computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea.
7. L'Amministrazione provvede con idonei mezzi a dare informazione ai cittadini – utenti circa gli orari di chiusura al pubblico degli uffici.

Art.8

Diritto di affissione

1. I soggetti sindacali di cui all'art. 7 c. 2 lett. A) - B) del CCNL 19/21, e dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali di cui al predetto art. 7 c. 2 lett. B), hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro.
2. I soggetti di cui al comma precedente possono utilizzare la rete intranet dell'Ente.
3. I comunicati e le notizie sindacali delle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL, nonché della RSU, sono diffusi dai componenti dei terminali di tipo associativo di cui al comma 1 e dalla RSU.
4. Le OO.SS. Territoriali possono inviare ai dipendenti i loro comunicati e il materiale d'informazione sindacale, a mezzo e-mail da inviare all'Ente. Sarà cura dell'Ente procedere al tempestivo inoltrare a tutti i lavoratori.

TITOLO III SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

CAPO I PROGRESSIONI

Art. 9

Definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree

1. Il sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:

- Area degli Operatori;
- Area degli Operatori esperti;
- Area degli Istruttori;
- Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

2. Al personale dipendente transitato dal precedente Ordinamento Professionale al nuovo Sistema di Classificazione che aveva acquisito in precedenza progressioni economiche orizzontali risultando all'interno della categoria allocato in posizioni economiche diverse da quella di accesso, contestualmente alla trasposizione di cui al comma precedente, è corrisposto un differenziale stipendiale pari alla differenza tra la retribuzione percepita per la posizione economica rivestita e la retribuzione fissata dal CCNL per l' Area di competenza.

3. Dal 1^a aprile 2023, data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione, il personale in servizio è inquadrato, con effetto automatico, in base alla Tabella B – Trasposizione - del CCNL 2019-2021.

4. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, i "differenziali stipendiali" previsti dal CCNL 2019-2021.

5. Possono partecipare alla procedura selettiva per l'attribuzione dei differenziali stipendiali i lavoratori che:

- negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica/differenziale stipendiale. Ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche eventualmente già effettuate.
- negli ultimi 2 anni non abbiano subito una sanzione disciplinare superiore alla multa. 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.

6. Il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende, ha diritto di partecipare alle selezioni per l'attribuzione dei differenziali stipendiali nell'Ente di appartenenza. A tal fine l'ente richiederà all'ente utilizzatore le informazioni e le eventuali ultime tre valutazioni effettuate o comunque delle annualità in cui ha prestato servizio sempre ricadenti nelle ultime tre valutazioni.

7. Per il personale che abbia prestato servizio in altri enti pubblici, in tutto o in parte, per comando o distacco o altra forma di assegnazione, o che da essi provenga per mobilità, devono essere utilizzate le valutazioni sulla performance individuale formulate dai suddetti enti. In tal caso per il calcolo della valutazione annuale, si prendono in considerazione tutte le valutazioni parziali, proporzionalmente al periodo di servizio svolto in ciascun Ente. In caso di difformità nella scala di misurazione, le valutazioni devono essere trasformate in unica scala adottata dall'Ente che effettua la selezione.

8. Il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili per ciascuna area viene definito, in coerenza con le

risorse stabili di cui all'art.79 del CCNL 2019-2021, come da tabella seguente:

AREE PROFESSIONALI	ANNO 2023	ANNO 2024	ANNO 2025
AREA OPERATORI			
AREA OPERATORI ESPERTI			
AREA ISTRUTTORI	1	1	2
AREA FUNZIONARI/EQ		1	

9. Non è possibile attribuire al lavoratore più di un differenziale stipendiale per ciascuna procedura selettiva.

10. In fase di prima applicazione, qualora siano destinate risorse per l'attribuzione di nuovi differenziali stipendiali, la procedura è avviata entro 30 giorni dalla stipula del presente CCDI, e per le annualità successive entro e non oltre il mese di febbraio dell'anno di riferimento.

11. I "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato in sede di contrattazione decentrata per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai criteri indicati nell'allegato 2 del presente CCDI, procedendo dal punteggio più alto all'interno della propria Area e in ordine decrescente. In tal caso la valutazione del personale avverrà da parte dei Responsabili di posizione organizzativa previa riunione congiunta in cui saranno determinati dagli stessi i criteri di uniformità valutativa.

12. Per l'attribuzione del differenziale stipendiale al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito a decorrere dal 7° anno il seguente punteggio aggiuntivo ottenuto applicando i criteri di cui all'allegato 2 del presente CCDI: per il 7° anno il punteggio aggiuntivo è pari all'1%, per l'ottavo anno il punteggio aggiuntivo è pari al 2%, per il nono o più anni il punteggio aggiuntivo è pari al 3%.

13. L'effettiva attribuzione del differenziale stipendiale è, comunque, subordinata al raggiungimento di un punteggio minimo di 60/100 nella media delle ultime tre valutazioni delle schede di valutazione per la performance individuale. Per il personale in distacco sindacale a tempo pieno ai sensi di quanto disposto dall'art. 47 CCNL 14.09.2000, in assenza di una propria valutazione presso l'Ente sarà richiesta apposita valutazione dell'O.S. di appartenenza

14. In caso di parità di valutazione tra più dipendenti, ha priorità nell'assegnazione il lavoratore che da più tempo non consegue una progressione economica/ differenziale stipendiale e in caso di ulteriore parità si tiene conto dell'anzianità di servizio dell'Ente e poi in subordine dell'anzianità anagrafica.

15. Entro 10 giorni dalla pubblicazione della graduatoria provvisoria, da portare a conoscenza a tutto il personale tramite mail o altro mezzo idoneo nonché alle OO.SS. territoriali e RSU, gli interessati possono presentare al Dirigente/Responsabile del Servizio che ha proceduto alla selezione, osservazioni o documentazione integrativa utile alla revisione della propria posizione, purché non attinenti alla valutazione individuale, secondo i criteri dell'allegato 2 del presente CCDI. Nei successivi 5 giorni si esprime motivatamente e formalmente il Dirigente/Responsabile del Servizio che ha proceduto alla selezione sull'accoglimento o meno delle osservazioni presentate. Gli interessati nei successivi 7 giorni possono proporre ricorso a una apposita Commissione di Garanzia composta dal Segretario Generale, dal Presidente OIV/NDV o suo delegato e da un dirigente sindacale designato dall'interessato. La Commissione si esprime nei successivi 7 giorni.

16. Al termine della procedura di cui al comma precedente, l'ente procede all'approvazione della graduatoria definitiva fornendo opportuna informativa al personale dipendente e alle OO.SS. territoriali ed RSU.

17. Il "differenziali stipendiali" è attribuito, annualmente, e avrà decorrenza dal 1° gennaio dell'anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area nel quale viene sottoscritto l'accordo che finanzia l'apposito istituto economico, anche se le procedure sono

perfezionate successivamente. Il differenziale stipendiale e i relativi arretrati sono riconosciuti in busta paga entro 30 giorni dalla conclusione della procedura.

18. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area.

19. Per il personale delle Sezioni Speciali si applica quanto previsto dagli articoli 92, 96, 102 e 106 del CCNL 2019-2021.

20. I "differenziali stipendiali" attribuiti al personale cessato dal servizio per qualsiasi causa o che sia stato riclassificato a seguito di progressione di carriera, sono riacquisiti nella disponibilità delle risorse decentrate dalla data di decorrenza delle cessazioni o delle riclassificazioni e non costituiscono incremento delle risorse decentrate, e sono destinate in via prioritaria a finanziare nuovi "differenziali stipendiali".

Art.10

Progressioni tra le Aree

1. In applicazione dell'art.52, comma 1-bis, del D. Lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione, sono possibili progressioni di carriera tra le Aree fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, nel rispetto del piano triennale dei fabbisogni di personale.

2. In fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale, ai sensi dell'art.13 comma 6 e seguenti, e comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree avverrà con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza del CCNL 2019-2021, utilizzando anche lo 0,55% del monte salari 2018. Le progressioni tra le aree effettuate ai sensi del presente comma sono in deroga al 50% previsto al comma 1.

3. Con apposito regolamento l'Ente, previo Confronto, fissa i criteri per le progressioni tra le Aree sia in applicazione dell'art.13 che dell'art.15 del CCNL 2019-2021.

CAPO II

DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art.11

Incarichi di Elevata Qualificazione

1. Gli incarichi di posizione organizzativa in essere al 1^a aprile 2023 sono, in prima applicazione, automaticamente ricondotti alla nuova tipologia di incarichi di Elevata Qualificazione. Gli incarichi di posizione organizzativa conferiti secondo la predetta disciplina proseguono fino a naturale scadenza.

2. Al personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione possono essere conferiti gli incarichi di Elevata Qualificazione, di seguito denominati incarichi di "EQ".

3. L'Ente istituisce posizioni di lavoro di elevata responsabilità e elevata autonomia decisionale, previamente individuate in base alle proprie esigenze organizzative secondo quanto previsto dall'art.18 del CCNL 2019-2021. Tali posizioni richiedono:

- a) responsabilità amministrative e di risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative affidate, inclusa la responsabilità di unità organizzative; responsabilità amministrative derivanti dalle funzioni organizzate affidate e/o conseguenti a espressa delega di funzioni da parte del dirigente, implicante anche la firma del provvedimento finale, in conformità agli ordinamenti delle amministrazioni;
- b) conoscenze altamente specialistiche, capacità di lavoro in autonomia accompagnata da un

grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale atta a consentire lo svolgimento di attività di conduzione, coordinamento e gestione di funzioni organizzativamente articolate di significativa importanza e responsabilità e/o di funzioni a elevato contenuto professionale e specialistico, implicanti anche attività progettuali, pianificatorie e di ricerca e sviluppo.

4. Le posizioni di lavoro di EQ si distinguono in due tipologie:

- a) posizione di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
- b) posizione di responsabilità con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita.

5. Con apposito regolamento adottato dall'Ente, previo Confronto ai sensi del vigente CCNL, o in ogni caso nel rispetto di quanto prescritto dall'art. 18 del CCNL 2019-2021, sono stabiliti i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di EQ, nonché i criteri per la loro graduazione, ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione di posizione.

6. Per quanto non previsto dal presente CCDI, agli incaricati di EQ continua ad applicarsi il Capo II del Titolo III del CCNL 2019-2021.

Art.12

Incremento delle risorse per la Retribuzione di posizione e la Retribuzione di risultato

1. L'importo stanziato annualmente in bilancio per remunerare gli incaricati di EQ può essere incrementato con risorse aggiuntive previste da disposizioni di legge e non rientranti nel limite fissato dall'art.23, comma 2, del D. Lgs. n.75/2017.
2. L'Ente non potrà incrementare autonomamente l'importo stanziato in bilancio già destinato alle posizioni organizzative qualora tale incremento in favore delle EQ comporti una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art.79 del CCNL 2019-2021. Tale incremento è possibile solo a seguito di accordo negoziale in fase di contrattazione delle risorse decentrate.
3. Annualmente, in caso di un impiego parziale delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato, si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate di cui all'art.79 del CCNL 2019-2021.

Art.13

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione

1. Le Parti concordano di destinare alla retribuzione di risultato una percentuale pari al 15% delle risorse complessive destinate alla retribuzione di posizione e di risultato.
2. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.
3. La retribuzione di risultato per gli incaricati di EQ è attribuita sulla base dei risultati ottenuti con la performance organizzativa e applicando i seguenti criteri: il fondo destinato all'indennità di risultato viene ripartito tra le EQ in proporzione diretta alla pesatura di ciascuna di esse effettuata secondo il sistema di graduazione delle EQ. L'importo così determinato per ogni EQ verrà proporzionalmente calcolato secondo la valutazione espressa a ciascuna E.Q.. Le economie che si verificassero dall'applicazione del seguente comma, ai sensi dell'art. 17 c. 6 del CCNL 16/11/2022, in sede di confronto sindacale, possono essere destinate, in tutto o in parte, a incrementare il fondo risorse decentrate di cui all'art.79 del CCNL 16/11/2022.

Art.14

Compensi aggiuntivi ai titolari di Elevate Qualificazioni

1. Ai titolari di incarico di EQ, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere

erogati anche i seguenti trattamenti accessori:

- a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art.37, comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL 06.07.1995, ai sensi dell'art.35 del CCNL 14.09.2000 come integrata dall'art.99 (Incremento della indennità di vigilanza) del CCNL 2019/2021;
- b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.70-ter del CCNL 2016-2018;
- c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art.39, comma 2, del CCNL 14.09.2000; tali compensi sono riconosciuti solo nei casi nei quali vi sia stata l'acquisizione delle specifiche risorse collegate allo straordinario elettorale dai competenti soggetti istituzionali e nei limiti delle stesse;
- d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art.39, comma 3, del CCNL 14.09.2000, introdotto dall'art.16, comma 1, del CCNL 05.10.2001;
- e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art.40 del CCNL 22.01.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;
- f) i compensi di cui all'art.56 ter del CCNL 21.05.2018, previsti per il personale dell'area della vigilanza;
- g) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del D. Lgs. n.50/2016;
 - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art.9 della L. n.114 del 2014;
 - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della L. n.326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL 09.05.2006;
 - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della L. 145 del 30.12.2018;
 - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art.12, comma 1, lett. b), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella L. n.556/1996, spese del giudizio.
 - compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art.43 della L. 449/1997.

Art.15

La correlazione tra i compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ e la retribuzione di risultato

1. Al soggetto titolare di EQ sono riconosciuti gli ulteriori trattamenti retributivi accessori previsti dall'art.20 comma 1, lett. h del CCNL 2019-2021. La retribuzione di risultato valorizza esclusivamente obiettivi e risultati che non sono già valorizzati con altri trattamenti retributivi accessori.
2. In merito alla correlazione tra compensi previsti da specifiche norme di legge e la retribuzione di risultato del titolare di EQ, si applica la seguente tabella:

Compensi di cui all'art.20 del CCNL 2019-2021	Riduzione quota retribuzione di risultato
Fino a € 3.000	Nessuna decurtazione
oltre 3.000	20%
oltre € 5.000	40%
oltre € 8.000	80%
Oltre 11.000	90%

3. I compensi rivenienti da disposizioni di legge, dovranno essere calcolati al netto degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione.
4. Le somme rivenienti dalla applicazione delle riduzioni di cui al precedente comma 2 saranno ripartite tra il restante personale incaricato di EQ, destinandole alla retribuzione di risultato in aggiunta a quanto previsto dall'art.13, comma 3, del presente contratto.

TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I DISPOSIZIONI DIVERSE

Art. 16

Le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro

1. L'Ente si impegna a dare tempestiva e piena applicazione alla normativa in materia di igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro, in attuazione del D. Lgs. n.81/2008 e successive modificazioni.
2. L'Ente predisporrà opportune iniziative per facilitare le attività dei dipendenti diversamente abili e provvederà, entro tempi congrui, all'eliminazione delle barriere architettoniche ove presenti.
3. Le Parti, alla presenza degli RLS, almeno una volta l'anno, si incontrano per concordare le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro. In tale sede forniranno i dati relativi a:
 - infortuni sul lavoro;
 - malattie professionali;
 - eventuali casi di aggressione nei confronti del personale dipendente.
4. Negli incontri di cui al precedente comma l'Ente darà informazione di tutte le iniziative formative programmate in rispetto della normativa vigente e verranno concordate tutte le ulteriori iniziative necessarie per rafforzare la prevenzione nei singoli settori dell'Amministrazione.

Art.17

I riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione dei servizi

1. Nell'attuale contesto di rapida evoluzione tecnologica e normativa, in relazione alle innovazioni organizzative che potranno essere introdotte, al fine di esaltare il ruolo dell'Ente quale azienda erogatrice di servizi alla cittadinanza, anche la professionalità richiesta ai dipendenti deve necessariamente adeguarsi, pertanto in occasione della redazione annuale del piano di formazione dei dipendenti, ove richiesto, **le Parti si incontreranno** per le opportune valutazioni e decisioni in merito alle iniziative da intraprendere per migliorare la qualità del lavoro e accrescere la professionalità del personale.
2. La qualità del lavoro dovrà perseguire livelli ottimali, e in tal senso saranno forniti i supporti necessari sia sotto l'aspetto tecnologico e strumentale che sotto l'aspetto formativo e informativo.

Art.18

Disciplina e trattamento della trasferta

1. Per gli autisti il tempo di viaggio e quello impiegato per la sorveglianza e custodia del mezzo è considerato attività lavorativa.
2. Il tempo di viaggio viene considerato attività lavorativa anche per le categorie di lavoratori per i quali in relazione alle esigenze di servizio e alle modalità di espletamento delle loro prestazioni lavorative è necessario il ricorso all'istituto della trasferta di durata non superiore alle dodici ore. A tale scopo, l'Ente, sulla base della propria organizzazione e nel rispetto degli stanziamenti già previsti nei relativi capitoli di bilancio destinati a tale finalità, definisce, **previo confronto** con le OO.SS. e la RSU, le prestazioni lavorative di riferimento, la documentazione necessaria per i rimborsi e le modalità

procedurali.

3. Per quanto attiene al trattamento economico e normativo si rimanda all'art.57 CCNL 2019-2021.

Art.19

Informativa sulla Previdenza complementare

1. Al fine di una consapevole e informata adesione dei dipendenti alla previdenza complementare negoziale, l'Ente fornisce, di norma una volta l'anno, adeguate informazioni al proprio personale, anche mediante iniziative formative, in merito al Fondo negoziale di previdenza complementare Perseo - Sirio, ove possibile con il supporto professionale della struttura del predetto Fondo e/o con dirigenti sindacali sottoscrittori del CCNL.

CAPO II

SEZIONE PERSONALE ISCRITTO A ORDINI O ALBI PROFESSIONALI

Art.20

Progressione economica per il personale iscritto a ordini o albi professionali

1. Le Parti individuano all'interno dell'Ente i seguenti profili professionali che richiedono, per i compiti espletati in seno all'ente, l'iscrizione ad un ordine, albo professionale o speciale ovvero ad abilitazioni professionali disciplinate da specifiche disposizioni legislative.

Area Funzionari e E.Q.: Profilo Architetto, Ingegnere.

2. Per il personale di cui al comma 1, al quale, per l'esercizio delle rispettive mansioni, sia necessaria l'iscrizione a un ordine professionale o l'abilitazione professionale o l'iscrizione ad albi o albi speciali, la misura del "differenziale stipendiale" di cui all'art.14 del CCNL 2019-2021 è incrementata di €.200,00, per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, al fine di compensare la specifica professionalità richiesta per lo svolgimento della prestazione lavorativa.

CAPO III

FORMAZIONE

Art.21

Formazione e aggiornamento

1. L'Ente promuove e favorisce forme di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione, la specializzazione e, se necessario, la riqualificazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia e del presente CCDI.

2. L'Ente in sede di Confronto provvede a definire le linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, delle materie comuni a tutto il personale, ed entro il mese di febbraio predisporre il Piano formativo tenuto conto dell'art.54, comma 3 del CCNL 2019-2021

3. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. I suddetti Piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

4. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del CCNL Funzioni Locali, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni: comunitari, nazionali o regionali. Ogni anno sarà comunicato ai soggetti sindacali di cui all'art.7,

comma 2 lett a) e b), del CCNL 2019-2021 l'importo destinato alla formazione e aggiornamento del personale.

5. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione e prevedendo una rotazione del personale. In sede di organismo paritetico di cui all'art.6 del CCNL 2019-2021, ovvero di forme analoghe ove istituite negli enti sotto le 71 unità, possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, in coerenza con il presente comma.

6. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato inservizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.

7. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti. Qualora l'attività formativa si protragga per un tempo superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata, si considera il tempo eccedente come lavoro straordinario.

8. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata.

9. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (*sia in aula che sul posto di lavoro*), comunità di apprendimento, comunità di pratica. Per ogni evento formativo va comunque rilasciato una certificazione di partecipazione e la stessa va inserita nel fascicolo personale del dipendente, oltre a essere rilasciato allo stesso.

10. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni e integrati.

11. Annualmente, l'Ente informa le rappresentanze sindacali sugli atti di gestione adottati per la formazione e l'aggiornamento del personale nell'anno precedente.

CAPO IV ISTITUTI DELL'ORARIO DI LAVORO

Art.22

Motivazione per elevare l'arco temporale su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie

1. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D. Lgs. n.66/2003, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento a un arco temporale di sei mesi.

2. Le Parti, con specifico accordo della durata massima di un anno, possono elevare a 12 mesi l'arco temporale di cui al comma precedente indicando le motivazioni.

Art.23

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

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, con esclusione del personale impegnato nei servizi educativo-scolastici, trasporto scolastico, servizi cimiteriali e di vigilanza, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero.

Tale modalità consiste nella flessibilità in entrata e in uscita di 60 minuti, come da contratto

individuale di lavoro.

Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.

2. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato entro i due mesi successivi, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente.

3. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- 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;
- 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 affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.

Art.24

Modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art.22 del CCNL 01.04.1999

1. In merito alla riduzione di cui all'art.22 del CCNL 01.04.1999, per il personale che osserva un orario articolato in turni, valgono gli accordi già sottoscritti.

2. Gli enti che non hanno ancora provveduto all'applicazione del suddetto articolo del CCNL, entro due mesi dall'entrata in vigore del presente CCDI verificano la sussistenza delle condizioni per poter procedere all'attuazione della riduzione dell'orario di lavoro settimanale come previsto dal CCNL, dandone comunicazione ai soggetti sindacali di cui all'art.7, comma 2 lett. a) e b), del CCNL 2019-2021.

Art.25

Integrazione delle situazioni personali e familiari in materia di turni di lavoro notturni ed elevazione dei turni notturni effettuabili nel mese

1. Al fine di consentire al personale che lavora in turni di poter conciliare la propria vita familiare con le esigenze del servizio, di norma la calendarizzazione dei turni dovrebbe essere annuale e comunque deve avvenire almeno con cadenza mensile.

2. I lavoratori devono essere informati del proprio turno di lavoro entro il giorno 20 del mese che precede la turnazione programmata per il mese successivo.

3. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali debitamente documentate o quelle dovute a eventi o calamità naturali, per le quali è possibile elevare il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese non oltre i 2 turni, ciascun dipendente non può ordinariamente superare i 10 turni notturni al mese.

4. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art.23, comma 3, del presente CCI può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art.53, comma 2, del D. Lgs. n. 151/2001 e dalla Legge n.104/1992. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino a un anno di vita del bambino. È inoltre escluso, sempre su richiesta, dall'effettuazione dei turni notturni il seguente personale:

- a) personale di età superiore a 60 anni;
- b) personale con anzianità di servizio superiore a 38 anni.

Art.26

Festività infrasettimanali per il personale turnista

1. L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dal personale turnista dà diritto alla corresponsione della maggiorazione prevista del 100%. Inoltre, a richiesta del dipendente, da diritto in alternativa a equivalente riposo compensativo da usufruire nei 6 mesi successivi alla maturazione del diritto.
2. L'indennità di turnazione è erogata con cadenza mensile ed è corrisposta nel mese successivo all'acquisizione dei dati per effettuare il pagamento.
3. La presenza di personale nelle giornate festive infrasettimanali è strettamente legata alle effettive necessità del servizio e sono determinate dai responsabili sulla base di autonome scelte.

Art. 27

Ferie e riposi solidali

1. Viene istituita la banca delle ore delle ferie solidali a cui possono attingere dipendenti che abbiano esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute.
2. Su base volontaria e a titolo gratuito, il dipendente può cedere alla banca delle ore delle ferie solidali, in tutto o in parte:
 - a) le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art.10 del D. Lgs. n.66/2003 in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in 20 giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e 24 giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni;
 - b) le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art.38, comma 6, del CCNL 2019-2021.
3. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1 possono presentare specifica richiesta all'ente, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.
4. Ricevuta la richiesta, l'ente rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.
5. I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.
6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.
7. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.
8. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi di cui all'art.41 del CCNL 2019-2021 e dei riposi compensativi eventualmente maturati.
9. Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma precedente, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzati nel rispetto delle relative discipline contrattuali.
10. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.

CAPO V LAVORO A DISTANZA

Art.28 Lavoro agile

1. Il lavoro agile è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro, pertanto le Parti si impegnano in applicazione del CCNL 2019-2021 a disciplinarne la materia con un apposito regolamento al fine di applicare nell'Ente anche questa modalità lavorativa.
2. Considerata la significativa innovazione intervenuta sulla modalità di rendere la prestazione lavorativa in modalità lavoro agile, con il recepimento da parte del CCNL del cd "smart-working" in applicazione della L. n.81/2017, le Parti successivamente alla fase di confronto, che dovrà disciplinare:
 - i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto;
 - criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile e al lavoro da remoto;
 - i criteri di priorità per l'accesso agli stessi;concordano di rendere strutturale il ricorso al lavoro a distanza, sulla base di un modello organizzativo da ridefinire che tenga conto delle nuove modalità di svolgimento della prestazione richiesta dall'interessato coniugata dall'esigenza dell'organizzazione del lavoro presso la struttura dove lo stesso opera.
3. A tale scopo il nuovo modello di organizzazione del lavoro da adottare negli ambiti organizzativi e professionali, sarà predisposto dall'Amministrazione entro 90 giorni dalla sottoscrizione del presente CCDI che, previa intesa, sarà adottato dalla stessa. Analogamente dovrà pronunciarsi il CUG per le materie allo stesso espressamente demandate.
4. Nelle more dell'approvazione del regolamento sul lavoro agile, se richieste verranno assicurate ai sensi dell'art.64 del CCNL 2019-2021.
5. La richiesta dello svolgimento dell'attività lavorativa a distanza non deve costituire alcuna pregiudiziale rispetto al riconoscimento dei benefici economici e di carriera, fuorché per gli istituti accessori che ne rendano incompatibile il suo riconoscimento.

Art.29 Lavoro da remoto

1. L'art.68 del CCNL 2019-2021 ha disciplinato anche per il comparto Funzioni Locali la modalità lavorativa del lavoro da remoto, destinando al tavolo di confronto tra Parte pubblica e Parti sindacali i criteri generali delle modalità attuative, i criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, nonché i criteri di priorità per l'accesso al lavoro da remoto.
2. Il lavoro da remoto è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro, pertanto le Parti si impegnano in applicazione del CCNL a disciplinarne la materia con un apposito regolamento al fine di applicare nell'Ente anche questa modalità lavorativa.
3. Le Parti si impegnano, inoltre, ad aprire il tavolo di Confronto entro e non oltre 90 giorni dalla sottoscrizione del presente CCDI.

TITOLO V TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art.30

L'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale

1. Ai sensi dell'art. 7 comma 4, lettera n) del CCNL 2019-2021 le parti concordano l'elevazione del contingente dei rapporti dei lavori a tempo parziale ai sensi dell'art.53, comma 2 del CCNL 2016-2018 nei limiti previsti nel piano del fabbisogno riportato nel piano triennale 2023/2025 (PIAO) approvato nella Delibera di Giunta n.59 del 25/05/2023. Tale elevazione è subordinata al rispetto dei termini previsti dallo stesso PIAO approvato con D.G. sopra indicata per l'integrazioni orarie del personale a tempo indeterminato part-time in essere alla data odierna. Il presente accordo, ove occorra, sana eventuali esuberi non espressamente precedentemente contrattati.
2. In presenza di gravi situazioni familiari che richiedano un ulteriore elevazione del contingente part-time, le parti si incontreranno per definire tempi e modalità.
3. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno o all'implementazione delle ore di lavoro, su loro richiesta, qualora nel piano occupazionale sono previsti posti vacanti da coprire attraverso procedure assunzionali di pari profilo professionale.
4. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale, inoltre, hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni.

TITOLO VI SEZIONE SPECIALI

CAPO I SERVIZIO POLIZIA LOCALE

Art.31

Individuazione del valore dell'indennità di funzione e i criteri per la sua erogazione

1. Al personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione della presente sezione, che non risulti titolare di un incarico di EQ, può essere riconosciuta una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti e responsabilità formalmente attribuite e connesse al grado rivestito.
2. Per coloro che sono inquadrati nell'area degli Istruttori, l'ammontare dell'indennità di funzione che può variare da €1.000,00 a €3.000,00 annui lordi per dodici mensilità, è determinato tenendo conto del:
 - a) grado rivestito e livello di responsabilità assegnato;
 - b) la complessità e la rilevanza dei processi operativi e delle attività amministrative e tecniche assegnate;
3. Per coloro che sono inquadrati nell'area dei Funzionari, l'ammontare dell'indennità di funzione che può variare da € 2.000,00 a € 4.000,00 annui lordi per dodici mensilità, è determinato, tenendo conto del:
 - a) grado rivestito e livello di responsabilità assegnato;
 - b) la complessità e la rilevanza dei processi operativi e delle attività amministrative e tecniche assegnate;

4. L'indennità di cui al presente articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno;
- b) è cumulabile con l'indennità di vigilanza;
- c) è cumulabile con l'indennità di servizio esterno;
- d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e organizzativa;
- e) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi;
- f) non è cumulabile con le indennità di specifiche responsabilità;
- g) non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro.

5. L'indennità determinata nell'importo annuo è corrisposta in misura mensile dalla data di attribuzione dell'incarico e a valere sulle risorse del Fondo di cui all'art.79 del CCNL 2019-2021.

Art.32

Individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno e la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione

1. L'indennità di servizio esterno, prevista dall'art.100 del CCNL 2019-2021, viene riconosciuta al Personale della Polizia Locale che rende la prestazione lavorativa continuativa, ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza.

2. L'indennità di cui al comma 1 è riconosciuta per le giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno se nel corso della singola giornata lavorativa la prestazione di lavoro esterno supera il 50% della sua durata e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

3. La misura dell'indennità, identificata nel valore di €1.50/giorno;

4. L'indennità di cui al presente articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno;
- b) è cumulabile con le indennità di vigilanza;
- c) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.

5. Per il personale impegnato nei servizi esterni il valore dell'indennità nelle giornate festive o notturne è pari ad € 2,00.

6. L'indennità è corrisposta con cadenza mensile e comunque nel mese successivo all'acquisizione da parte del Servizio Personale dei dati trasmessi dal Comando di Polizia Locale.

Art.33

Riconoscimento del differenziale stipendiale maggiorato per il personale della Polizia locale addetti a funzioni di coordinamento

1. Per il personale di cui alla presente Sezione inquadrato nell'Area degli istruttori che risulti titolare di funzioni di coordinamento, connesse al maggior grado rivestito ai sensi della Legge n.65/1986, attribuite con atti formali secondo i rispettivi ordinamenti, la misura del "differenziale stipendiale" di cui all'art.14 è incrementata di €350,00, al fine di compensare il maggior grado di competenza professionale richiesto.

Art.34

Utilizzo dei proventi delle violazioni del Codice della strada

1. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'Ente, nella quota determinata ai sensi dell'art.208, commi 4 lett. c) e 5 del D. Lgs. n.285/1992, sono destinati per finalità di supporto a misure di assistenza e di previdenza per il personale di Polizia Locale e per il finanziamento di progetti di

potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli articoli 186, 186-bis e 187, nei limiti previsti dall'art. 23 comma 2 del D. Lgs. 75/2017. Le finalità di utilizzo, in applicazione dell'art.98 del CCNL 2019-2021, sono quelle di seguito riportate:

- una quota è versata per ciascun lavoratore in servizio nella Polizia Locale al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio;
 - una quota è versata per finalità assistenziali secondo la disciplina vigente nell'Ente;
 - una quota può integrare il Fondo risorse decentrate per finanziare progetti collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.
2. L'Ente annualmente provvede a versare al Fondo Perseo-Sirio le quote spettanti a ciascun lavoratore e contestualmente va data comunicazione agli stessi.

Art.35

Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività e iniziative di carattere privato

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art.22, comma 3-bis, del D.L. n.50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quello previsto per il lavoro straordinario, oltre a oneri e IRAP.
2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.
3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art.14 del CCNL 01.04.1999.
4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia da ciascun ente.
5. Il compenso è corrisposto al personale nel mese successivo all'avvenuto versamento da parte di terzi e comunque in seguito all'espletamento dell'attività lavorativa, come comunicato dal Comando di Polizia Locale.

TITOLO VII

TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO I

LAVORO STRAORDINARIO E BANCA DELLE ORE

Art.36

L'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario

1. Annualmente, entro il mese di gennaio, l'Ente comunica alla parte sindacale l'importo del fondo destinato al lavoro straordinario. Il valore economico del lavoro straordinario è quantificato per l'anno 2023, nella misura di €4.000,00.
2. Alle risorse di cui al comma 1, comunque, si aggiungono le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge mirate a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o

referendarie e quello prestato per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali, nonché a riconoscere le prestazioni rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro con finanziamento a carico di altri enti (*Istat, etc.*).

3. L'Ente contestualmente alla determinazione del fondo per lavoro straordinario provvede alla suddivisione e all'attribuzione delle risorse a ogni settore/ripartizione, tenendo conto del personale in servizio e delle reali esigenze degli uffici, dandone tempestiva comunicazione alle OO.SS. e alla RSU.

4. L'Ente si impegna a fornire entro il 15 luglio e il 15 gennaio di ogni anno, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per settore, indicando le ore liquidate, le ore recuperate e quelle destinate alla Banca delle ore. Inoltre, le Parti si incontrano per verificare le cause che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione.

5. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione del Dirigente del settore cui appartiene il dipendente e deve essere debitamente motivata, fatto salvo quei casi in cui la tipologia dell'intervento non lo consente. L'autorizzazione del Dirigente, in questi ultimi casi, è comunque da acquisire tempestivamente. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa.

6. Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, l'Ente procede a erogare, se dovuta, ai dipendenti che recuperano ore di lavoro straordinario la maggiorazione oraria corrispondente alla prestazione straordinaria effettuata.

7. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sul fondo relativo al lavoro straordinario sono utilizzati per impinguare il fondo delle risorse decentrate dello stesso anno destinandoli alla performance individuale.

8. Nel confermare il limite massimo individuale di 100 ore di lavoro straordinario, si stabilisce di derogare tale limite fino al raggiungimento del numero massimo complessivo di 180 ore, per un numero limitato di dipendenti che non può superare il 2% dell'organico, intendendo per organico i posti che risultano coperti al 1 gennaio di ogni anno, sempre per esigenze eccezionali debitamente documentate e in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali.

9. Il personale che in occasione di consultazioni elettorali o referendarie è chiamato a prestare lavoro straordinario nel giorno di riposo settimanale, ha diritto, oltre al relativo compenso, a fruire anche di un riposo compensativo corrispondente alle ore prestate, e se le ore rese superano quelle corrispondenti alla durata convenzionale della giornata lavorativa ordinaria, allora il riposo spettante è pari a una giornata lavorativa, per consentire la regolare fruizione del riposo settimanale.

Art.37

Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.

2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo di 100 ore, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione. Per esigenze eccezionali – debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza all'Area di appartenenza riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico – il limite massimo individuale di cui sopra è elevato a 180 ore annue.

3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.

4. In caso di accantonamento nella banca delle ore, le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa

5. Le ore accantonate possono, altresì, essere utilizzate per compensare il debito orario di cui al comma

2 dell'articolo 23 del presente CCDI.

6. 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.

7. Contestualmente alle verifiche stabilite dal comma 4 del precedente articolo, sarà operato il monitoraggio sull'andamento della Banca delle ore.

CAPO II FONDO RISORSE DECENTRATE

Art.38

Criteri di ripartizione delle risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione e alla performance, nonché ad altri istituti economici previsti dagli accordi decentrati è di esclusiva competenza dell'Ente ed è quantificata applicando quanto previsto dall'art.79 e dall'art.80, comma 1 ultimo periodo, del CCNL 2019-2021.

2. L'Ente nel mese di gennaio di ciascun anno adotta la costituzione provvisoria del Fondo risorse decentrate, anche limitatamente alla parte stabile dello stesso Fondo, al fine di garantire continuità procedere agli istituti contrattuali.

3. Ai sensi dell'art.79 comma 2 lett. b) del CCNL 2019-2021, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, l'Ente integra la componente variabile del Fondo risorse decentrate di un importo fino all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza.

4. Gli enti possono destinare apposite risorse ai sensi dell'art.79 comma 2 lett. c) del CCNL 2019-2021 alla componente variabile del Fondo risorse decentrate, per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale, anche con rapporto di lavoro a tempo determinato.

5. Gli Enti attuatori di interventi PNRR, in attuazione dell'art.8, comma 3, del D.L. n.13/2023, verificato il possesso dei requisiti previsti dalla norma, tra il 2023 e il 2026, incrementano il Fondo risorse decentrate di un importo non superiore al 5% della componente stabile del Fondo risorse decentrate anno 2016. Tali somme non rilevano ai fini della verifica del limite al salario accessorio fissato dall'art.23 comma 2 del D. Lgs n.75/2017.

6. L'Ente, inoltre, può destinare incentivi al personale della Polizia Locale utilizzando quota parte dei proventi contravvenzionali di cui all'art.208 del Codice della Strada, come risulta dall'ultimo rendiconto approvato, eccedenti le riscossioni relative al precedente esercizio finanziario, previa acquisizione del parere dei Revisori dei Conti. Tali risorse finalizzate all'attività di potenziamento dei servizi della Polizia Locale confluiscono nel Fondo risorse decentrate e non rilevano ai sensi dell'art.23, comma 2, del D. Lgs. n.75/2017.

7. La negoziazione avviene sulle risorse, così come su determinate, al netto degli importi destinati a remunerare:

- a) i differenziali stipendiali già maturati, compresi quelli previsti dall'art.78, comma 3 lett. b), del CCNL 2019-2021;
- b) l'indennità di comparto a carico del Fondo risorse decentrate, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL 22.01.2004;
- c) incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art.

31, comma 7, secondo periodo, del CCNL 14.09.2000 e di cui all'art.6 del CCNL 05.10.2001;

d) indennità che continuano a essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di EQ, ai sensi dell'art.37, comma 4, del CCNL 06.07.1995;

e) sono utilizzate per il finanziamento dei seguenti istituti economici, osservando i criteri generali ivi indicati.

8. Le risorse di cui al comma 7 del presente articolo possono essere utilizzate per gli istituti economici di seguito riportati:

a) premi correlati alla performance organizzativa;

b) premi correlati alla performance individuale;

c) indennità condizioni di lavoro;

d) indennità di turno;

e) indennità di reperibilità

f) compensi di cui all'art.24, comma 1, del CCNL 14.09.2000;

g) indennità per specifiche responsabilità;

h) indennità di funzione;

i) indennità di servizio esterno;

j) compensi previsti da disposizioni di legge;

k) 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 14.09.2000;

l) differenziali stipendiali con decorrenza nell'anno di riferimento;

m) attività ulteriori extra calendario scolastico per docenti ed educatori scuole e asili nido;

n) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare aziendale;

o) attività di docenza al personale interno in occasione di attività formative.

9. A ogni indennità prevista dal presente articolo corrisponde una specifica fattispecie di lavoro che non legittima l'erogazione di più indennità per la medesima fattispecie lavorativa. Tutti i compensi previsti dal presente articolo sono corrisposti con cadenza mensile a eccezione del premio performance, previa acquisizione da parte del Servizio Personale degli elementi necessari per procedere alla liquidazione.

10. Il permanere delle condizioni che determinano l'attribuzione dei vari tipi di indennità è verificato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del dirigente/Responsabile di struttura organizzativa. I risparmi che derivano dal mancato utilizzo o dalla non attribuzione di somme destinate agli istituti previsti dal precedente comma 8, sono utilizzati per incrementare le risorse per il premio performance individuale dell'anno di riferimento, le eventuali economie derivanti dall'erogazione dei premi relativi alla performance sono destinati a incrementare le risorse decentrate di parte variabile dell'anno successivo.

11. Il fondo risorse decentrate è ripartito tra le diverse destinazioni secondo i seguenti criteri:

a) Le risorse variabili possono essere utilizzate solo per istituti economici variabili e sono assegnate ai singoli istituti economici in sede di contrattazione decentrata;

b) Le risorse stabili devono essere prioritariamente destinate a istituti economici stabili e successivamente a istituti economici variabili e l'assegnazione è definita in sede di accordo decentrato;

c) Le economie che si rendono disponibili a seguito di cessazioni di personale a qualsiasi titolo nell'anno precedente, già utilizzate per la corresponsione delle PEO/differenziali stipendiali, sono prioritariamente destinate al finanziamento di quote di nuovi differenziali stipendiali ove sussista personale che ne abbia maturato i requisiti previsti. Le somme non utilizzate saranno destinate a finanziare gli istituti di cui al comma 8;

d) Le risorse rivenienti da disposizioni di legge e dall'art.54 del CCNL 14.9.2000, di cui all'art.67, comma 3 lettere c) ed f), del CCNL 21.5.2018, confluiscono nella parte variabile del fondo

risorse decentrate e sono attribuite al personale dipendente sulla base delle specifiche finalità per le quali sono state previste;

e) L'utilizzo delle eventuali risorse di bilancio di cui all'art.14, comma 3, del presente CCDI, che si rendono disponibili a seguito di riduzione del numero degli incaricati di EQ sono contrattate annualmente dalle Parti.

Art. 39

Elevazione misura indennità di reperibilità e numero dei turni nel mese

1. Per le aree di pronto intervento l'ente può istituire il servizio di pronta reperibilità, strettamente funzionale alle esigenze produttive e organizzative dell'ente stesso e nel totale rispetto della disciplina prevista dall'art.24 del CCNL 21.05.2018.
2. La pronta reperibilità è remunerata con la somma di €10,33 per 12 ore al giorno e l'importo è raddoppiato nel caso in cui la reperibilità ricada in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato. In casi particolare e debitamente motivati, che saranno definiti annualmente in sede di contrattazione decentrata, sarà possibile anche determinare un importo superiore a quello ordinariamente stabilito dal CCNL e sino al limite massimo di €13,00 fatto salvo le giornate festive per le quali l'importo è raddoppiato.
3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese e l'Ente assicura la rotazione tra più soggetti anche tenendo conto delle disponibilità del personale. Il numero massimo di reperibilità mensile può essere incrementato al massimo a 8 giornate a seguito di specifico accordo annuale solo nel caso in cui non vi siano unità in servizio disponibili sufficienti a garantire la copertura del servizio. In assenza di tale accordo resta confermata la disciplina prevista dal CCNL.
4. I servizi interessati alla pronta reperibilità sono i seguenti:

servizio	n. addetti per turno	di ore	giornate
Stato Civile	1	6	8
Polizia locale	-	-	-
Uffici Tecnici	-	-	-

5. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
6. L'indennità di reperibilità non compete durante la prestazione lavorativa a qualsiasi titolo prestato. Detta 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 a 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.
7. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate con equivalente riposo, in quest'ultimo caso su richiesta del lavoratore. Per le ore lavorate è esclusa la percezione del compenso di cui al comma 2 del presente articolo.
8. I compensi di cui al presente articolo sono corrisposti con cadenza mensile, previa acquisizione del Servizio Personale dei dati necessari per procedere alla liquidazione.

Art.40

Individuazione delle misure dell'indennità condizioni di lavoro e la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione

1. Gli enti corrispondono una unica indennità “*condizioni di lavoro*” destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) disagiate;
 - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c) implicanti il maneggio di valori.
2. L'indennità di cui al precedente comma è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività e la misura nel rispetto del CCNL è stabilita annualmente in sede di contrattazione integrativa.
3. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di **disagio**:
 - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici e meteorologici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori inquadrati nella stessa Area;
 - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, nonché differenziata rispetto a quella di altri lavoratori appartenenti alla stessa Area;
 - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, nonché differenziata rispetto a quelli altri appartenenti alla stessa Area.

Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (*di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.*), pertanto è la condizione che permette l'attribuzione del relativo beneficio economico. L'attribuzione non può essere generalizzata e non avviene con un automatismo al possesso del profilo professionale, ma è attribuita solo se si rientra in una delle fattispecie su indicate.

4. Si individuano i fattori rilevanti di **rischio** di seguito elencati:
 - utilizzo di materiali (*quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi*), macchinari (*meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi e a conduzione altamente rischiosa*), attrezzature e strumenti frequentemente utilizzati atti a determinare lesioni e/o ustioni. Pertanto, attività svolte 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 e intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;

Si conviene che il rischio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (*di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.*), pertanto è la condizione che permette l'attribuzione del relativo beneficio economico. L'attribuzione non può essere generalizzata e non avviene con un automatismo al possesso del profilo professionale, ma è attribuita solo se si rientra in una delle fattispecie su indicate.

5. Si individuano i fattori implicanti **maneggio valori** come segue:

I dipendenti adibiti a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa per l'espletamento delle mansioni di competenza vanno formalmente incaricati della funzione di “*agente contabile*” e per le sole giornate nelle quali svolgono la loro attività di servizi maneggiando valori è attribuita l'indennità condizioni di lavoro per il maneggio dei valori.

È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Dirigente.

6. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori:

- | | | |
|----|---|-----------|
| a) | personale esposto a rischio | €2/giorno |
| b) | personale esposto a disagio | €2/giorno |
| c) | personale con funzioni di agente contabile: | €2/giorno |
| | qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera a) e b) | €3/giorno |
| | qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera a) e c) | €3/giorno |
| | qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera b) e c) | €3/giorno |
| | qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera a) b) e c) | €5/giorno |

7. L'indennità per condizioni di lavoro è corrisposta con cadenza mensile, previa acquisizione da parte del Servizio Personale dei dati necessari per procedere alla liquidazione.

Art.41

Criteri generali per attribuzione indennità per specifiche responsabilità

1. Gli Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari, ai sensi dell'art.84 del CCNL 2019-2021 possono essere investiti, nell'ambito delle proprie mansioni, da compiti che prevedono l'assunzione di particolari responsabilità. L'eventuale esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità del personale, che comunque non risulti incaricato di funzioni di EQ, dà titolo a una indennità per specifiche responsabilità commisurata alle responsabilità formalmente attribuite come indicato nel presente articolo e nelle misure di seguito riportate:

- OPERATORE ESPERTO da un minimo di € 500,00 a un massimo di € 750,00
- ISTRUTTORE da un minimo di € 1.000,00 a un massimo di € 3.000,00
- FUNZIONARIO da un minimo di € 2.000,00 a un massimo di € 4.000,00

2. L'indennità determinata in un importo annuale è corrisposta mensilmente, previa verifica dell'attribuzione di un incarico di particolare responsabilità individuato e determinato dal Dirigente/Responsabile Struttura Organizzativa. L'importo dell'indennità viene ridotta o sospesa al verificarsi delle fattispecie normative e/o contrattuali che comportano la riduzione o la sospensione automatica dello svolgimento dell'incarico da parte del dipendente. In caso di lavoro a tempo parziale opera la regola del riproporzionamento.

3. L'espressione di "particolare responsabilità" costituisce un nucleo di funzioni con assunzione diretta di scelte e di svolgimento di attività per il perseguimento degli obiettivi dell'Ente in cui i singoli soggetti operano.

4. L'indennità per specifiche responsabilità è corrisposta per le attribuzioni di cui alla seguente tabella:

TABELLA PER L'ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITÀ DI SPECIFICHE RESPONSABILITÀ
FATTISPECIE
Progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici
Tenuta del protocollo informatico
Gestione dei flussi documentali e degli archivi
Compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati
Ufficiale di stato civile
Ufficiale di anagrafe
Ufficiale elettorale

Responsabile dei Tributi
Tutoraggio di altro personale
Coordinamento di altro personale
Riferimento tecnico in procedimenti complessi
Rif. amministrativo in procedimenti complessi
Rif. contabile in procedimenti complessi
Compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione
Addetti all'URP
Formatori professionali
Incarichi legati a progetti con fondi EU
Addetti ai servizi di protezione civile
Cancelliere presso Giudice di Pace
RUP Codice dei contratti (non destinatari incentivi codice appalti)
Compiti di Vice Segretario Comunale
Altri incarichi _____

5. A ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità. Nel caso in cui ricorrano diversi e contemporanei presupposti, al dipendente è corrisposta l'indennità di valore economico più elevato.

6. Gli importi annuali sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, in relazione all'orario indicato nel proprio contratto individuale di lavoro.

La ripartizione delle risorse collegate alle indennità per specifiche responsabilità, avviene dividendo le risorse disponibili a seguito della contrattazione decentrata per il numero di dipendenti in servizio, parametrati alla durata della permanenza in servizio nel corso dell'annualità e a eventuali *part-time*, a cui si applicano i parametri indicati nell'Allegato 1 .

Art.42

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. Alla performance organizzativa e individuale, annualmente, vengono destinate le risorse ancora disponibili dopo aver finanziato gli istituti economici di cui agli articoli precedenti finalizzati ad assicurare il mantenimento dei servizi resi ai cittadini, fatte salve ovviamente le risorse con destinazione vincolata per disposizione di legge.
2. I premi correlati alla performance sono finalizzati alla promozione di effettivi miglioramenti nei livelli di efficienza, efficacia e di qualità dei servizi e vengono corrisposti a consuntivo, di seguito al completamento del processo di valutazione effettuato sulla base del sistema di valutazione e misurazione della performance aggiornato al d.lgs. n. 74/2017 adottato dall'Ente, i cui criteri generali sono oggetto di Confronto con i soggetti sindacali di cui all'art.7, comma 2 lett. a) e b) del CCNL 2019-2021.
3. Fermo restando quanto previsto nel successivo articolo in merito all'individuazione del premio di cui all'art.81 del CCNL 2019-2021, il complesso delle risorse destinato a premiare la performance viene suddiviso tra performance organizzativa e performance individuale in sede di accordo decentrato.
4. Gli obiettivi di performance organizzativa, che devono essere sostenibili, sono fissati annualmente

dall'Ente nel PIAO e attribuiti formalmente al personale interessato.

5. Tutto il personale in servizio nell'Ente deve essere incluso nel piano della performance.

6. Entro il termine di verifica previsto dall'art. 3 c. 6 del presente CCDI di ciascun anno, il Dirigente/Responsabile di struttura organizzativa predispone la valutazione annuale del personale del proprio settore e gli atti necessari al fine di valutare il raggiungimento dei risultati previsti.

7. L'Organismo di valutazione od organismo equipollente, sulla base del sistema di valutazione adottato dall'ente nelle forme previste dal CCNL e dalla normativa vigente, valuterà in sede di validazione della Relazione sulla performance entro 15 giorni dal ricevimento degli atti predetti, il raggiungimento degli obiettivi fissati nel piano delle performance.

8. Il premio di performance organizzativa, nella misura stabilita annualmente in sede di contrattazione decentrata, è attribuito al personale dipendente non incaricato di EQ in base all'Area di inquadramento, utilizzando i parametri riportati nell'allegato 1, e alla percentuale di raggiungimento dell'obiettivo di settore/ripartizione.

9. La scheda di valutazione sulla performance individuale è consegnata a ciascun lavoratore entro il mese di marzo e in caso di valutazione non condivisa il lavoratore potrà esercitare i diritti previsti dal vigente Regolamento sulla performance.

10. I compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, attraverso la performance individuale e la performance organizzativa, devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del processo di valutazione che dovrà concludersi al massimo entro il mese di aprile. Le parti concordano di inserire nel sistema di misurazione e valutazione della performance dei Dirigenti/EQ, fattori di misurazione penalizzanti per soggetti che non adempiano a quanto previsto nel presente articolo.

11. La corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi di settore/ripartizione/servizi saranno attribuiti al personale dipendente, non oltre il mese di Luglio di ciascun anno, a seguito dell'accertamento del grado di raggiungimento degli obiettivi dell'anno precedente da parte dell'Organismo di valutazione e alla valutazione da parte dei dirigenti di Settore/Responsabili di struttura organizzativa.

12. Al personale in servizio a tempo parziale nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno che abbiano svolto la propria attività lavorativa per almeno tre mesi, fermo restando la valutazione conseguita che non deve assolutamente essere influenzata dal periodo lavorato, ma solo per l'erogazione delle risorse destinate alla performance, sia individuale che organizzativa, i compensi vanno proporzionalmente rapportati al tempo lavorato. Analogamente si può procedere per assenze continuative dal servizio che superano annualmente i tre mesi, anche per il personale a tempo pieno.

13. La ripartizione delle risorse collegate alla performance individuale, avviene dividendo le risorse disponibili a seguito della contrattazione decentrata per il numero di dipendenti in servizio, parametrati alla durata della permanenza in servizio nel corso dell'annualità e a eventuali *part-time*, a cui si applicano i parametri indicati nell'Allegato 1 al presente contratto e le valutazioni delle relative schede:

14. La ripartizione delle risorse collegate alla performance organizzativa avviene parametrando le risorse disponibili a seguito della contrattazione decentrata in base al grado di raggiungimento degli obiettivi dell'Amministrazione da parte dell'OIV, per il numero di dipendenti in servizio, parametrati alla durata della permanenza in servizio nel corso dell'annualità e a eventuali *part-time*, a cui si applicano i parametri indicati nell'Allegato 1;

15. Ai fini della ripartizione dei premi di performance ai dipendenti, si utilizza il sistema previsto dal vigente Regolamento sulla performance

16. Il premio performance non spetta con una valutazione individuale ritenuta negativa in base al

sistema di misurazione e valutazione sulla performance adottato dall'Ente.

Art.43

Differenziazione del premio individuale

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale, di cui all'art.81 del CCNL 2019-2021, che si aggiunge alla quota di detto premio ed è attribuita al 20% del personale valutato (arrotondato per eccesso) e comunque almeno 2 per ente.
2. La misura di detta maggiorazione, è fissata al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma precedente; l'importo complessivo da destinare alla maggiorazione del premio individuale previsto dal presente comma, sarà preventivamente detratto dall'importo della somma destinata alla performance individuale dell'Ente, prima che la stessa sia suddivisa tra i settori/servizi/uffici.
3. A parità di punteggio è escluso il lavoratore che ha già ottenuto la maggiorazione nei precedenti tre anni, e in caso di parità tra dipendenti che non lo hanno percepito negli anni precedenti la maggiorazione del premio individuale è attribuita al dipendente che ha la maggiore anzianità di servizio, in caso di ulteriore parità tra i dipendenti verrà attribuito al dipendente con la maggiore anzianità anagrafica.

Art.44

Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i qualspecifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva

1. I dipendenti che usufruiscono di incentivi rinvenienti da disposizioni di legge, previsti dall'art.20 comma 1, lett. H del CCNL 2019-2021, al fine di concorrere solidalmente a una maggiore perequazione delle risorse decentrate e considerato che parte del loro tempo è destinato alle attività di cui sopra, sono sottoposti a una riduzione della rispettiva quota di premio performance individuale, come segue:

Compensi di cui all'art. 67, comma3, lett. c) CCNL 21.05.2018	Riduzione quota premio performance individuale
Fino a € 3.000	Nessuna decurtazione
oltre 3.000	20%
oltre € 5.000	40%
oltre € 8.000	80%
Oltre 11.000	90%

2. I compensi rivenienti da disposizioni di legge, dovranno essere calcolati al netto degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione.
3. Le somme rivenienti dalla applicazione delle riduzioni di cui al comma precedente concorreranno congiuntamente ad altre eventuali economie che dovessero verificarsi nell'utilizzazione del Fondo all'incremento della Parte Variabile del Fondo per il trattamento accessorio del personale dipendente dell'anno successivo.

Art. 45

Piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa

1. L'Ente può adottare piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa. Detti piani, su

proposta del Dirigente/Responsabile di Struttura, indicano la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessate e i correlati obiettivi di risparmio, in termini fisici e finanziari.

2. Le eventuali economie aggiuntive effettivamente realizzate, rispetto a quelle già previste dalla normativa vigente, sono annualmente utilizzate, nell'importo massimo del 50%, per la contrattazione integrativa, destinando il 50% delle stesse al personale che ha permesso il conseguimento del risparmio, mentre il restante 50% per la performance individuale di tutto il personale.

3. Le risorse rinvenienti dai risparmi conseguiti a seguito dell'attuazione dei piani di razionalizzazione sono utilizzabili solo se accertati e a consuntivo, con riferimento a ciascun esercizio finanziario.

4. I risparmi sono certificati, ai sensi della normativa vigente, dai competenti organi di controllo.

5. I piani di razionalizzazione adottati sono oggetto di informazione alle OO.SS. e alla RSU.

6. Per l'attuazione del Piano di razionalizzazione, le Parti definiscono i seguenti criteri generali:

–il Dirigente/Responsabile di Struttura o la Conferenza di Servizio a seconda che l'attività sia di interesse settoriale o intersettoriale, propone all'Amministrazione la realizzazione di uno specifico piano di razionalizzazione;

–il piano descrive l'intervento che darà luogo al risparmio;

–il piano quantifica l'entità del risparmio;

–il piano individua i dipendenti coinvolti, la quota di apporto individuale alla realizzazione del progetto e la quota di compenso individuale;

–il Dirigente/Responsabile di Struttura o la Conferenza di Servizio effettuerà la valutazione del risultato raggiunto e dell'apporto individuale al conseguimento del risultato, utilizzando il sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'ente;

–il conseguimento del risparmio è documentato nella relazione sulla performance e validato dal proprio organismo di valutazione.

7. Dopo la validazione sarà possibile liquidare i singoli compensi al personale coinvolto in coerenza con la valutazione.

8. Le risorse rinvenienti dall'applicazione dell'art. 16 del D.L. n.98/2001, convertito nella Legge n.111/2011, non concorrono a determinare il tetto di spesa del fondo risorse decentrate di cui all'art.23 del d.lgs. n.75/2017, ma sono da considerarsi aggiuntive.

9. L'attribuzione del beneficio economico avviene mediante la valutazione espressa con la performance individuale, nel rispetto del sistema di misurazione e valutazione della performance.

Art.46

Incentivi per specifiche attività e prestazioni professionali correlate alla utilizzazione delle risorse rinvenienti da disposizioni di legge

1. Le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, si riferiscono a:

a) incentivi funzioni tecniche, secondo la disciplina di cui all'art. 45 del D. Lgs. n.36/2023;

b) risorse derivanti dalla applicazione dell'art.3, comma 57 della Legge n.662/1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del D. Lgs. n.446/1997 (*recupero evasione ICI*), sia le ulteriori risorse correlate agli effetti applicativi dell'art.12, comma 1, lett. b) del D. L. n.437/1996, convertito nella Legge n.556/1996 (*assistenza diretta nel contenzioso tributario*);

c) incentivi previsti dall'art.43 della Legge n.449/1997;

d) compensi avvocatura di cui all'art.9 del D.L. n.90/2014 convertito nella Legge n.114/2014;

e) incentivi per attività progettuali che sono finanziate con risorse dell'Unione Europea;

f) incentivi previsti dall'art.1, comma 1091, Legge n.145/2018 (*IMU – TARI*).

g) quelli afferenti i progetti finalizzati all'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria (*art.32, comma 40 del D.L. 269/2003*);

h) i compensi previsti nell'ambito delle attività ISTAT.

2. Le relative somme, ove sussistenti i presupposti di legge e nel rispetto dei vincoli di legge, saranno erogate ai dipendenti secondo disciplina regolamentare adottata dall'ente in relazione alle somme effettivamente stanziare e con riferimento alla complessità operativa delle attività, al grado di partecipazione e di conseguimento degli obiettivi progettuali.

Art.47

Risorse destinate ai messi notificatori

1. In applicazione dell'art.67, comma 3 lett. f) del CCNL 21.5.2018, ai messi notificatori deve essere destinata una quota pari al 20% del rimborso delle spese di notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria incamerato dall'Ente.
2. L'erogazione degli incentivi ai messi notificatori, commisurato al raggiungimento dell'obiettivo che consiste nel numero di atti da notificare, è disposta annualmente in misura proporzionale agli atti notificati, su segnalazione e quantificazione del Dirigente del Settore.

Art.48

Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo

1. L'Amministrazione, nell'ambito degli stanziamenti già in essere per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico, ai sensi delle vigenti disposizioni, possono concedere benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:
 - a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
 - b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
 - c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
 - d) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
 - e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.
2. Le Parti con apposito accordo possono stabilire annualmente, nell'ambito delle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate, una quota da destinare al welfare aziendale utilizzando risorse rivenienti da disposizioni di legge, dai risparmi di gestione.
3. Per il personale di Polizia Locale sarà possibile utilizzare quota delle risorse rivenienti dal Codice della Strada, così come individuate annualmente con delibera di Giunta Comunale in occasione della ripartizione dei proventi contravvenzionali.

**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO
ANNO 2023
PARTE ECONOMICA**

Art.49

Ambito di applicazione

Il presente contratto collettivo integrativo si applica a tutte/i le/i lavoratrici/ori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato e a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale. Il presente contratto concerne il periodo temporale 1 gennaio 2023 – 31 dicembre 2023.

Art. 50

Costituzione e destinazione del Fondo Risorse decentrate – anno 2023

Il Fondo risorse decentrate, per l'anno 2023, costituito con atto dirigenziale e composto ai sensi dell'art.79 del CCNL 16.11.2022, viene utilizzato per le finalità di cui all'art. 80 CCNL e risulta costituito nelle forme e nei modi di cui all'allegato sub A), parte integrante del presente contratto decentrato integrativo.

Il fondo risorse decentrate disponibile per i trattamenti accessori dell'ente, determinato ai sensi del vigente CCNL e delle norme di legge che regolano la materia, è quantificato per l'anno 2023 in **€.76.914,42** di cui risorse già destinate alle posizioni organizzative pari a **€.30.030,00**, Risorse stabili per **€.41.893,63**, Risorse variabili per **€.4.990,79**, al lordo della riduzione per superamento del limite 2016 di **€.4.347,78**.

Le risorse decentrate per l'anno 2023, ai sensi dell'art. 79 del CCNL 16.11.2023, destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane e alla produttività sono state quantificate con le Determinazioni del Responsabile dell'Area I^a Affari Generali n. 215 Reg. Set./ n. 570 Reg. Gen. del 07.12.2023 e n. 224 Reg. Set./ n. 590 Reg. Gen. del 20.12.2023 con come segue:

DESCRIZIONE	2023
Risorse stabili	successivo al CCNL2019-21
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 (ART. 79, COMMA 1, LETT. A) CCNL 16/11/2022 E ART. 67, COMMA 1, CCNL 22/05/2018)	€ 34.774,89
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 79, COMMA 1, LETT. A) CCNL 16/11/2022 E ART.67, COMMA 2 LETT. C) CCNL 22/05/2018)	€ 2.736,89
INCREMENTO DI EURO 83,20 PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2015 (ART. 79, COMMA 1, LETT. A) CCNL 16/11/2022 E ART.67, COMMA 2, LETT.A CCNL 22/05/2018) (importo non soggetto ai limiti art 23, c. 2, D. Lgs. n. 75/2017)	€.832,00
INCREMENTO DI EURO 84,50 PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2018 ANNO 2023 (ART. 79, COMMA 1, LETT. A) CCNL 16/11/2022) (importo non soggetto ai limiti art 23, c. 2, D. Lgs. n. 75/2017)	€.676,00
DIFFERENZIALI PEO SUL PERSONALE IN ESSERE AL 1/3/2018 (ART. 79, COMMA 1, LETT. A) CCNL 16/11/2022 E ART.67, COMMA 2, LETT.B) CCNL 22/05/2018) (importo non soggetto ai limiti art 23, c. 2, D. Lgs. n. 75/2017)	€.892,45
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE DELLO STRAORDINARIO (ART. 79, COMMA 1, LETT. A) CCNL 16/11/2022 E ART. 67, COMMA 2, LETT. G) CCNL 21.05.2018 (importo non soggetto ai limiti art 23, c. 2, D. Lgs. n. 75/2017)	€.476,00
DIFFERENZIALE PEO PERSONALE IN SERVIZIO ALLA DATA DEL 1/1/2021 (ART. 79, COMMA 1, LETT. D) CCNL 16/11/2022)	€.1.505,40
A) TOTALE RISORSE STABILI	€.41.893,63

Di cui soggette ai limiti art 23, c. 2, D. Lgs. n. 75/2017	€.37.511,78
--	--------------------

Risorse variabili soggette al limite

Totale Risorse variabili soggette a limitazione ART 67, C. 3, LEET D) CCNL 21.05.2018 (art. 23, D.Lgs. 75/2017)	€.0,00
--	---------------

Risorse variabili NON soggette al limite

RISORSE DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE (QUOTE INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE - (ART. 79, COMMA 2, LETT. A) CCNL 16/11/2022 E ART. 67, COMMA 3, LETT. C) CCNL 21.05.2018) di cui €1.272,55 ANPR e €1.208,50 funzioni tecniche	€.2.481,05
INCREMENTO DI EURO 84,50 PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2018 ANNI 2021 E 2022 (ART. 79, COMMA 1, LETT. B) CCNL 16/11/2022)	€.1.352,00
INCREMENTO 0,22 % MONTE SALARI 2018 (ART. 79, COMMA 3, CCNL 16/11/2022)	€.1.157,74
Totale Risorse variabili non soggette a limitazione	€.4.990,79
B) TOTALE RISORSE VARIABILI	€.4.990,79
TOTALE FONDO 2022 A) + B)	€.46.884,42
Di cui assoggettati ai limiti art 23, c. 2, D. Lgs. n. 75/2017	€.37.511,78
FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE	€.30.030,00
TOTALE COMPLESSIVO	€.76.914,42

<i>Riduzione per superamento limite 2016</i>	€.4.347,78
--	-------------------

Controllo limite 2016	€ 33.164,00
------------------------------	--------------------

Si prende atto che, per effetto di istituti già in essere, la quota di risorse di parte stabile già destinata e quindi indisponibile per la contrattazione decentrata è pari a €6.185,52, la quota di risorse di parte stabile decurtata per superamento del limite 2016 è di €4.347,78, per cui la quota di parte stabile destinata alla contrattazione decentrata è pari a **€31.360,33** a cui si aggiungono le risorse variabili non soggette a limitazione pari a **€4.990,79** per un totale di **€36.351,12**, per cui il fondo disponibile di cui all'art. 79, comma 1, del CCNL 16/11/2022, fermo restando quanto previsto del comma 3 del medesimo articolo, è destinato ai seguenti utilizzi:

DESCRIZIONE	IMPORTI 2018
1 - Risorse destinate agli istituti di cui all'art. 80, comma 1 – CCNL 16/11/2023 (utilizzi vincolati)	€. 6.185,52
<i>di cui:</i>	
INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO	€.3.032,95
DIFFERENZIALI PEO SUL PERSONALE IN SERVIZIO (ART. 79, COMMA 1, LETT. D) CCNL 16/11/2022)	€.3.152,57
2 - Risorse destinate agli istituti di cui art. 80, comma 2 e 3 – CCNL 16/11/2023	€.36.351,12
<i>di cui</i>	

INDENNITÀ TURNO (art.80, co.2, lett.d) CCNL 2019/2021)	€ 0,00
INDENNITÀ REPERIBILITÀ E GIORNATA FESTIVA (art.80, co.2, lett.d) CCNL 2019/2021)	€ .1.000,00
SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (art.80, co.2, lett.e) CCNL 2019/2021; Art.84 CCNL 2019/2021)	€ .11.000,00
QUOTE INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (art. 79, co. 2, lett. a) CCNL 2019/2021 e art.68, co.3, lett.g) CCNL 2016-2018)	€1.208,50
PROGRESSIONI ECONOMICHE DELL'ANNO (art. 80 co. 2, lett. j) CCNL 2019/2021)	€750,00
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (art.80, co.2, lett.a) CCNL 2019-2021)	€8.328,03
PERFORMANCE INDIVIDUALE (art.80, co.2, lett.b) CCNL 2019-2021)	€ .12.151,35
DIFFERENZIAZIONE PREMIO INDIVIDUALE (art.81 CCNL 2019-2021)	€ .340,69
INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO (art.84-bis CCNL 2019-2021 e art. 70-bis CCNL 2016-2018) Maneggio valori	€300,00
COMPENSI MESSI NOTIFICATORI (art.68, co.2, lett.h) CCNL 2016-2018	€ 0,00
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (art. 79, co. 2, lett. a) CCNL 2019-2021, art 67, co. 3, lett. c) CCNL 2016-2018, ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001) COMPENSI ANPR	€1.272,55
PROGETTI SPECIFICI E/O PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE SPESA	€ 0,00
Totale destinazioni	€36.351,12
FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE	€30.030,00
TOTALE COMPLESSIVO	€66.381,12

L'importo totale delle risorse destinato a incentivare la performance organizzativa e individuale del personale non dirigente è pari a **€20.820,07**;

Le risorse di parte stabile che a consuntivo risultassero non utilizzate, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'articolo 71, comma 1, del decreto legge 112/2008 come convertito nella legge 133/2008 (risparmi derivanti dei primi 10 giorni di assenza per malattia relative ad ogni evento morboso), saranno portate a incremento dell'importo destinato a finanziare i compensi connessi alla performance individuale del personale.

Il fondo destinato al lavoro straordinario del Comune di Nociglia, al netto della decurtazione prevista dall'art. 67 comma 2 lett. g) di €476,06, ammonta ad €4.000,00.

Art. 51

Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento delle progressioni economiche orizzontali

Ai sensi dell'art. 79, comma 1, del CCNL 16.11.2022, le risorse economiche destinate alla progressione orizzontale all'interno della categoria sono interamente a carico del fondo di cui al precedente art. 50. Esse ammontano a **€3.152,57**.

Art. 52

Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento delle indennità di comparto

Ai sensi dell'art. 70, comma 1, del CCNL 16.11.2022, le risorse economiche destinate al pagamento dell'indennità di comparto a carico del fondo ammontano a **€3.032,95**.

Art. 53

Utilizzo delle risorse per il finanziamento dell'indennità di reperibilità

L'Ente ha istituito il servizio di pronta reperibilità nell'ambito dei servizi demografici, così come disciplinata dall'art. 39 del CCDI Parte giuridica 2023-2025, ai sensi dell'art. 80, comma 2 lettera d) del CCNL 16.11.2022. Le risorse economiche destinate al pagamento di tale indennità ammontano complessivamente a **€.1.000,00**.

Art. 54

Utilizzo delle risorse per il finanziamento di compiti che comportano specifiche responsabilità

Ai sensi dell'art. 84 del CCNL 16.11.2022 i competenti Responsabili di Settore hanno individuato, all'interno della propria struttura operativa, compiti che comportano l'esercizio di particolari e specifiche responsabilità, così come disciplinate dall'art. 41 del CCDI Parte giuridica 2023-2025. Le risorse economiche destinate al pagamento di tale indennità ammontano complessivamente a **€.11.000,00**.

Art. 55

Incentivi funzioni tecniche

Le risorse economiche destinate agli incentivi per funzioni tecniche ammontano complessivamente a **€.2.481,05**.

Art. 56

Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento di differenziali stipendiali, con decorrenza nell'anno di riferimento

Ai sensi dell'art. 80, comma 2, lettera j) del CCNL 16.11.2022 è prevista nell'anno 2023 l'attribuzione di differenziali stipendiali pari a **€.750,00**.

Art. 57

Compensi ISTAT

Ai sensi dell'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018 gli enti corrispondono specifici compensi al personale per remunerare prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro e gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui trattasi 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. 67, comma 3, lett. c). Le risorse economiche connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti ammontano complessivamente a **€.0**.

Art. 58

Risorse destinate a incentivare la performance organizzativa e individuale del personale

Le risorse destinate a incentivare la performance organizzativa e individuale del personale, ai sensi dell'art. 80, comma 2, lettera a) e lettera b), del CCNL 16.11.2022 sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione degli istituti contrattuali di cui agli articoli precedenti pari a complessivi **€.20.820,07**, cui sommare i risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario pari ad € = , al netto del recupero delle somme previste dall'art. 4 comma 1 della legge 68/2014 pari ad € = e, quindi per un totale di **€.20.820,07**. Quota parte di tali risorse, pari al 40%, è destinata alla remunerazione della performance organizzativa e la restante parte, pari al 60%, è destinata alla remunerazione della performance individuale, al netto della quota destinata alla differenziazione del

premio individuale. Le somme suddette sono dirette a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, sulla base della disciplina di misurazione e valutazione vigente nel Comune di Nociglia.

Art. 59

Risorse destinate alla differenziazione del premio individuale

Le risorse destinate alla differenziazione/maggiorazione del premio individuale, ai sensi dell'art. 69 del CCNL 21.5.2018 (maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 81 del CCNL 16.11.2022) sono rappresentate dal 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, e sono attribuite nella misura del 20% del personale valutato, e comunque almeno per n. 2 dipendenti, sulla base dei criteri selettivi indicati all'art. 43 del CCDI Parte giuridica 2023-2025.

Art. 60

Utilizzo delle risorse per il finanziamento dell'indennità per le condizioni di lavoro

L'Ente ha disciplinato l'indennità per le condizioni di lavoro destinata a remunerare lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi o implicanti il maneggio di valori all'art. 40 del CCDI Parte giuridica 2023-2025, ai sensi dell'art. 80, comma 2, lettera c) del CCNL 16.11.2022. Le risorse economiche destinate al pagamento di tale indennità ammontano complessivamente a **€ 300,00**.

TITOLO VIII DISPOSIZIONI FINALI

Art.61

Disposizioni finali

1. Il presente contratto conserverà la sua efficacia per tutti gli istituti ivi previsti fino alla stipulazione del successivo CCDI e sono fatte salve le materie previste dal CCNL che per la loro natura richiedono tempi più brevi o verifiche periodiche.
2. Le Parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.

Art.62

Norma di salvaguardia

1. Per quanto non disciplinato dal presente contratto è fatta salva la disciplina, se non incompatibile con le disposizioni del presente contratto e del CCNL, degli istituti contenuti nei contratti collettivi decentrati integrativi in precedenza sottoscritti.

FIRMATARIO	FIRMA
PRESIDENTE DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA	
COMPONENTE DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA	
COMPONENTE DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA	
FP CGIL	
CISL FP	
UIL FPL	
CSA RAL	
RSU ANNA TOMA	

ALLEGATO 1

PARAMETRI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE

Parametri di Area da utilizzare per il riparto tra i settori/servizi delle risorse da destinare per la performance organizzativa e individuale.

AREA	Parametro
OPERATORI	1
OPERATORI ESPERTI	1,5
ISTRUTTORI	2
FUNZIONARI	2,5

ALLEGATO 2

CRITERI DI VALUTAZIONE PER L'ATTRIBUZIONE DIFFERENZIALI STIPENDIALI AREA DEGLI OPERATORI

In attuazione dell'art.14 del CCNL 2019-2021 e dell'art.12 del presente Contratto Collettivo Integrativo, all'interno di ciascuna Area Professionale di cui all'art 12 del CCNL 2019/2021 sono previsti incrementi stabili della retribuzione che si realizzano, in aggiunta al trattamento tabellare previsto per ciascuna Area, con l'acquisizione di successivi "differenziali stipendiali". I "differenziali stipendiali" sono attribuiti fino a concorrenza del numero fissato annualmente per ciascuna Area in sede di contrattazione decentrata, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva definita in base ai criteri indicati nella seguente tabella. L'importo dei differenziali stipendiali è indicato nella tabella A allegata al CCNL 2019-2021, fatto salvo quanto previsto dagli articoli 92, 96, 102 e 106 dello stesso CCNL.

Progressione economica nell'Area degli Operatori	Elementi di valutazione	Max Totale punti 100 (oltre punteggio aggiuntivo)
<p>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 ad una delle annualità.</p>	<p>da scheda di valutazione per la performance individuale, calcolata la media del triennio, si attribuiscono i punteggi: Media = 60 punti 0 Media da 61 a 100 = (MEDIA – 60)*1</p>	<p>40</p>
<p>esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella 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 del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Punti 1,5 per ogni anno intero di servizio, con proficua attività lavorativa svolta con l'ottenimento di una valutazione non negativa ove all'epoca era prevista; ▪ 0,125 per ogni mese di servizio, con arrotondamento a mese intero una volta raggiunti i 15 giorni lavorativi 	<p>40</p>
<p>Accrescimento competenze culturali e professionali anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art.55 del CCNL 2019- 2021, acquisite successivamente al conseguimento dell'ultima posizione economica/differenziale stipendiale.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <u>Titolo di studio superiore</u> a quello di accesso: punti 2 ▪ <u>Master</u> punti 2 ▪ <u>Corsi di formazione</u> : <ul style="list-style-type: none"> ○ di una giornata: punti 0,5 ○ su più giornate: punti 1 ○ con valutazione finale: punti 1,5 <p>non sono valutabili i corsi di formazione obbligatoria (mantenimento iscrizione albi, anticorruzione, sicurezza, ecc.)</p>	<p>20</p>
<p>Punteggio aggiuntivo attribuito in applicazione dell'art.14 comma 2 lett. f) del CCNL 19/21 per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nella misura di quanto previsto nel precedente art. 9 c. 11. 	<p>3</p>
TOTALE PUNTEGGIO		

*** NON PRECEDENTEMENTE VALUTATI PER L'ATTRIBUZIONE DI PEO/DIFFERENZIALI STIPENDIALI**

CRITERI DI VALUTAZIONE PER L'ATTRIBUZIONE DIFFERENZIALI STIPENDIALI

AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI

In attuazione dell'art.14 del CCNL 2019-2021 e dell'art.12 del presente Contratto Collettivo Integrativo, all'interno di ciascuna Area Professionale di cui all'art.12 del CCNL 2019/2021 sono previsti incrementi stabili della retribuzione che si realizzano, in aggiunta al trattamento tabellare previsto per ciascuna Area, con l'acquisizione di successivi "differenziali stipendiali". I "differenziali stipendiali" sono attribuiti fino a concorrenza del numero fissato annualmente per ciascuna Area in sede di contrattazione decentrata, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva definita in base ai criteri indicati nella seguente tabella. L'importo dei differenziali stipendiali è indicato nella tabella A allegata al CCNL 2019-2021, fatto salvo quanto previsto dagli articoli 92, 96, 102 e 106 dello stesso CCNL.

Progressione economica nell'Area degli Operatori Esperti	Elementi di valutazione	Max Totale punti 100 (oltre punteggio aggiuntivo 3%)
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 ad una delle annualità.	da scheda di valutazione per la performance individuale, calcolata la media del triennio, si attribuiscono i punteggi: Media = 60 punti 0 Media da 61 a 100 = (MEDIA - 60) *1	40
esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato oa tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi	<ul style="list-style-type: none"> • Punti 1,5 per ogni anno intero di servizio, con proficua attività lavorativa svolta con l'ottenimento di una valutazione non negativa ove all'epoca era prevista; • 0,125 per ogni mese di servizio, con arrotondamento a mese intero una volta raggiunti i 15 giorni lavorativi 	40
Accrescimento competenze culturali e professionali anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art.55 del CCNL 2019-2021, acquisite successivamente al conseguimento dell'ultima posizione economica/differenziale stipendiale.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <u>Titolo di studio superiore</u> a quello di accesso: punti 2 ▪ <u>Master</u> punti 2 ▪ <u>Corsi di formazione</u> : <ul style="list-style-type: none"> ○ di una giornata: punti 0,5 ○ su più giornate: punti 1 ○ con valutazione finale: punti 1,5 non sono valutabili i corsi di formazione obbligatoria (mantenimento iscrizione albi, anticorruzione, sicurezza, ecc.) 	20
Punteggio aggiuntivo attribuito in applicazione dell'art.14 comma 2 lett. f) del CCNL 19/21 per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nella misura di quanto previsto nel precedente art. 9 c. 11. 	3
TOTALE PUNTEGGIO		

*** NON PRECEDENTEMENTE VALUTATI PER L'ATTRIBUZIONE DI PEO/DIFFERENZIALI STIPENDIALI**

**CRITERI DI VALUTAZIONE PER L'ATTRIBUZIONE DIFFERENZIALI STIPENDIALI
AREA DEGLI ISTRUTTORI**

In attuazione dell'art.14 del CCNL 2019-2021 e dell'art.12 del presente Contratto Collettivo Integrativo, all'interno di ciascuna Area Professionale di cui all'art 12 del CCNL 2019/2021 sono previsti incrementi stabili della retribuzione che si realizzano, in aggiunta al trattamento tabellare previsto per ciascuna Area, con l'acquisizione di successivi "differenziali stipendiali". I "differenziali stipendiali" sono attribuiti fino a concorrenza del numero fissato annualmente per ciascuna Area in sede di contrattazione decentrata, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva definita in base ai criteri indicati nella seguente tabella. L'importo dei differenziali stipendiali è indicato nella tabella A allegata al CCNL 2019-2021, fatto salvo quanto previsto dagli articoli 92, 96, 102 e 106 dello stesso CCNL.

Progressione economica nell'Area degli Istruttori	Elementi di valutazione	Max Totale punti 100 (oltre punteggio aggiuntivo 3%)
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 ad una delle annualità.	da scheda di valutazione per la performance individuale, calcolata la media del triennio, si attribuiscono i punteggi: Media = 60 punti 0 Media da 61 a 100 = (MEDIA – 60)*1,125	45
esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella 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 del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Punti 1,5 per ogni anno intero di servizio, con proficua attività lavorativa svolta con l'ottenimento di una valutazione non negativa ove all'epoca era prevista; ▪ 0,125 per ogni mese di servizio, con arrotondamento a mese intero una volta raggiunti i 15 giorni lavorativi 	40
Accrescimento competenze culturali e professionali anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art.55 del CCNL 2019-2021, acquisite successivamente al conseguimento dell'ultima posizione economica/differenziale stipendiale.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <u>Titolo di studio superiore</u> o quello di accesso: punti 2 ▪ <u>Master *</u> punti 2 ▪ <u>Corsi di formazione *</u>: <ul style="list-style-type: none"> ○ di una giornata: punti 0,5 ○ su più giornate: punti 1 ○ con valutazione finale: punti 1,5 <p>non sono valutabili i corsi di formazione obbligatoria (mantenimento iscrizione albi, anticorruzione, sicurezza, ecc.)</p>	15
Punteggio aggiuntivo attribuito in applicazione dell'art.14 comma 2 lett. f) del CCNL 19/21 per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nella misura di quanto previsto nel precedente art. 9 c. 11. 	3
TOTALE PUNTEGGIO		

*** NON PRECEDENTEMENTE VALUTATI PER L'ATTRIBUZIONE DI PEO/DIFFERENZIALI STIPENDIALI**

CRITERI DI VALUTAZIONE PER L'ATTRIBUZIONE DIFFERENZIALI STIPENDIALI AREA DEI FUNZIONARI E DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI

In attuazione dell'art.14 del CCNL 2019-2021 e dell'art.12 del presente Contratto Collettivo Integrativo, all'interno di ciascuna Area Professionale di cui all'art 12 del CCNL 2019/2021 sono previsti incrementi stabili della retribuzione che si realizzano, in aggiunta al trattamento tabellare previsto per ciascuna Area, con l'acquisizione di successivi "differenziali stipendiali". I "differenziali stipendiali" sono attribuiti fino a concorrenza del numero fissato annualmente per ciascuna Area in sede di contrattazione decentrata, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva definita in base ai criteri indicati nella seguente tabella. L'importo dei differenziali stipendiali è indicato nella tabella A allegata al CCNL 2019-2021, fatto salvo quanto previsto dagli articoli 92, 96, 102 e 106 dello stesso CCNL.

Progressione economica nell'Area dei Funzionari ed EQ	Elementi di valutazione	Max Totale punti 100 (oltre punteggio aggiuntivo 3%)
<p>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 ad una delle annualità.</p>	<p>da scheda di valutazione per la performance individuale, calcolata la media del triennio si attribuiscono i punteggi: Media = 60 punti 0 Media da 61 a 100 = (MEDIA - 60)*1,25</p>	50
<p>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 nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Punti 1,5 per ogni anno intero di servizio, con proficua attività lavorativa svolta con l'ottenimento di una valutazione non negativa ove all'epoca era prevista; • 0,125 per ogni mese di servizio, con arrotondamento a mese intero una volta raggiunti i 15 giorni lavorativi 	40
<p>Accrescimento competenze culturali e professionali anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art.55 del CCNL 2019-2021, acquisite successivamente al conseguimento dell'ultima posizione economica/differenziale stipendiale.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Laurea Specialistica punti 1 ▪ <u>master/dottorato</u>: punti 2 ▪ <u>Corsi di formazione</u>: <ul style="list-style-type: none"> ○ di una giornata: punti 0,5 ○ su più giornate: punti 1 ○ con valutazione finale: punti 1,5 <p>non sono valutabili i corsi di formazione obbligatoria (mantenimento iscrizione albi, anticorruzione, sicurezza, ecc.)</p>	10
<p>Punteggio aggiuntivo attribuito in applicazione dell'art.14 comma 2 lett. f) del CCNL 19/21 per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nella misura di quanto previsto nel precedente art. 9 c. 11. 	3
TOTALE PUNTEGGIO		

*** NON PRECEDENTEMENTE VALUTATI PER L'ATTRIBUZIONE DI PEO/DIFFERENZIALI STIPENDIALI**