




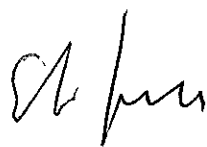
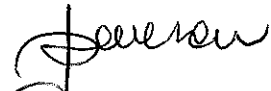
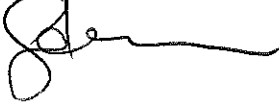






## COMUNE DI ALEZIO (Prov. di LECCE)

### VERBALE SOTTOSCRIZIONE CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO NORMATIVO TRIENNIO 2023/2025

In data 29.11.2023 presso il Comune di Alezio (Le) si è svolto l'incontro per l'esame del seguente argomento:

1. CONTRATTO COLLETTIVO NORMATIVO TRIENNIO 2023/2025 SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA

Sono presenti:

Per R.S.U.	Per OO.SS.	Per la Parte Pubblica
	CISL F.P.S. 	PRESIDENTE Segretario Generale Dott. Fabio Bolognino Componenti --- Responsabili di Settore :     
	CGIL F.P.	
 	CSA 	

	UIL FPL	


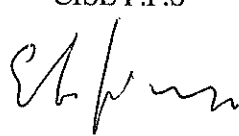
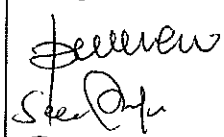
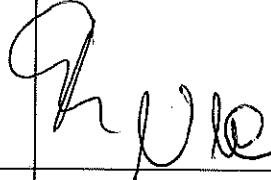
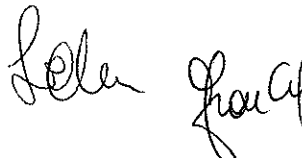

Il Presidente da atto che con propria nota prot.n. 0014775 del 20/11/2023 ha proceduto alla convocazione della delegazione trattante nei confronti di tutte le parti interessate per la discussione degli argomenti in oggetto.

Visti i verbali delle riunioni della delegazione trattante in data 04/10/2023;

Atteso :

che in data 04/10/2023 le parti hanno sottoscritto l'ipotesi di accordo relativamente al CCI normativo relativo al triennio 2023/2025;

che la Giunta Comunale con proprio atto n.142 del 27/11/2023 ha autorizzato la parte datoriale alla sottoscrizione definitiva del CCI normativo relativo al triennio 2023/2025 come da contratto allegato;

Per R.S.U.	Per OO.SS.	Per la Parte Pubblica
	CISL F.P.S 	PRESIDENTE Segretario Generale Dott. Fabio Bolognino Componenti : Responsabili di Settore  
	CGIL F.P.	
	CSA 	
	UIL FPL	

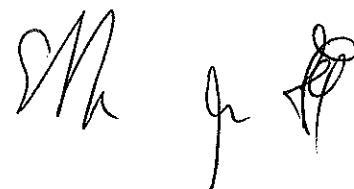
**COMUNE DI ALEZIO**

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO**

**TRIENNIO 2023/2025**

**IN APPLICAZIONE DEL C.C.N.L. 16/11/2022**

**COMPARTO FUNZIONI LOCALI**



## **TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI**

Art. 1 Finalità

Art. 2 Campo di applicazione

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

## **TITOLO II RELAZIONI SINDACALI**

### **Capo I Sistema relazioni sindacali**

Art. 4 Verifiche dell'attuazione del contratto

Art. 5 Interpretazione autentica dei contratti integrativi

Art. 6 Sistema relazioni sindacali, obiettivi e strumenti

### **Capo II Esercizio dei diritti e delle libertà sindacali**

Art. 7 Diritto di assemblea

Art. 8 Diritto di affissione

## **TITOLO III SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE**

### **Capo I Progressioni**

Art. 9 Progressioni economiche all'interno delle aree

Art. 10 Progressioni tra le Aree

### **Capo II Disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione**

Art. 11 Incarichi di Elevata Qualificazione

Art. 12 Incremento delle risorse per la retribuzione di posizione e la retribuzione di risultato

Art. 13 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione

Art. 14 Compensi aggiuntivi ai titolari di Elevate Qualificazioni

Art. 15 La correlazione tra compensi aggiuntivi di incarichi di EQ e la retribuzione di risultato

## **TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO**

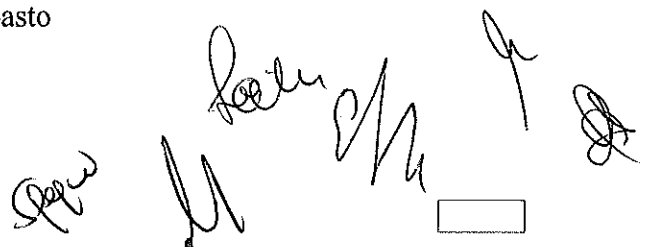
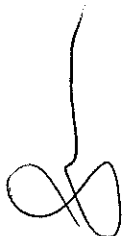
### **Capo I Disposizioni diverse**

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

Art. 17 Mensa e servizio mensa sostitutivo – buoni pasto

Art. 18 Informativa sulla previdenza complementare

NR



## Capo II Formazione

Art. 19 Formazione e aggiornamento

## Capo III Istituti dell'orario di lavoro

Art. 20 Motivazione per elevare l'arco temporale su cui calcolare il limite delle 48 ore  
Settimanali medie

Art. 21 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

## Art. 22 Turnazioni

Art. 23 Festività infrasettimanali per il personale turnista

## Capo IV Lavoro a distanza

Art. 24 Lavoro agile

Art. 25 Lavoro da remoto

## TITOLO V TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 26 L'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale



## TITOLO VI SEZIONE SPECIALI

Art. 27 Individuazione del valore dell'indennità di funzione e i criteri per la sua erogazione

Art. 28 Individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno e la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione

Art. 29 Riconoscimento del differenziale stipendiale per il personale della Polizia Locale addetti a funzioni di coordinamento

Art. 30 Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada



Art. 31 Prestazioni del personale in occasione di svolgimento ed iniziative di carattere privato

## Capo III Sezione personale iscritto ad ordini o albi professionali

Art. 32 Progressione economica per il personale iscritto ad ordini o albi professionali

## TITOLO VII TRATTAMENTO ECONOMICO

### Capo I Lavoro straordinario e banca delle ore

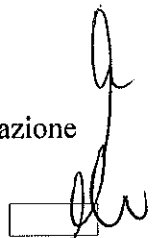
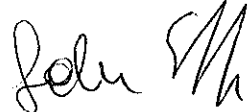

Art. 33 L'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario

Art. 34 Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore



### Capo II Fondo risorse decentrate

Art. 35 Criteri di ripartizione delle risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa



Art. 36 Elevazione misura indennità di reperibilità e numero dei turni nel mese

Art. 37 Indennità oraria per servizio notturno, festivo e notturno festivo

Art. 38 Individuazione delle misure dell'indennità condizioni di lavoro e la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione

Art. 39 Criteri generali per attribuzione indennità per specifiche responsabilità

Art. 40 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

Art. 41 Differenziazione del premio individuale

Art. 42 Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva

Art. 43 Incentivi per specifiche attività e prestazioni professionali correlate alla utilizzazione delle risorse rivenienti da disposizioni di legge

Art.44 Risorse destinate ai messi notificatori

## **TITOLO VIII DISPOSIZIONI FINALI**

Art. 45 Disposizioni finali

Art. 46 Norma di salvaguardia

## **TABELLE**

**Allegato 1 Performance organizzativa e individuale**

**Allegato 2 Criteri di valutazione per l'attribuzione differenziali stipendiali area degli operatori**

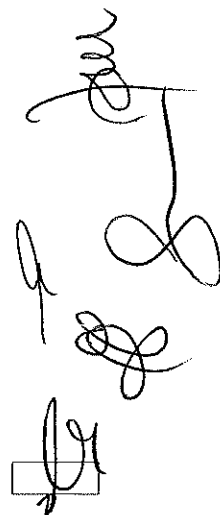
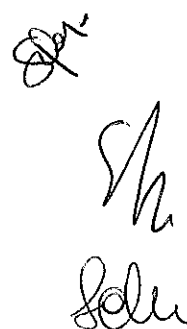
**Allegato 2 Criteri di valutaz. per l'attribuz. differenziali stipendiali area degli operatori esperti**

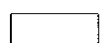
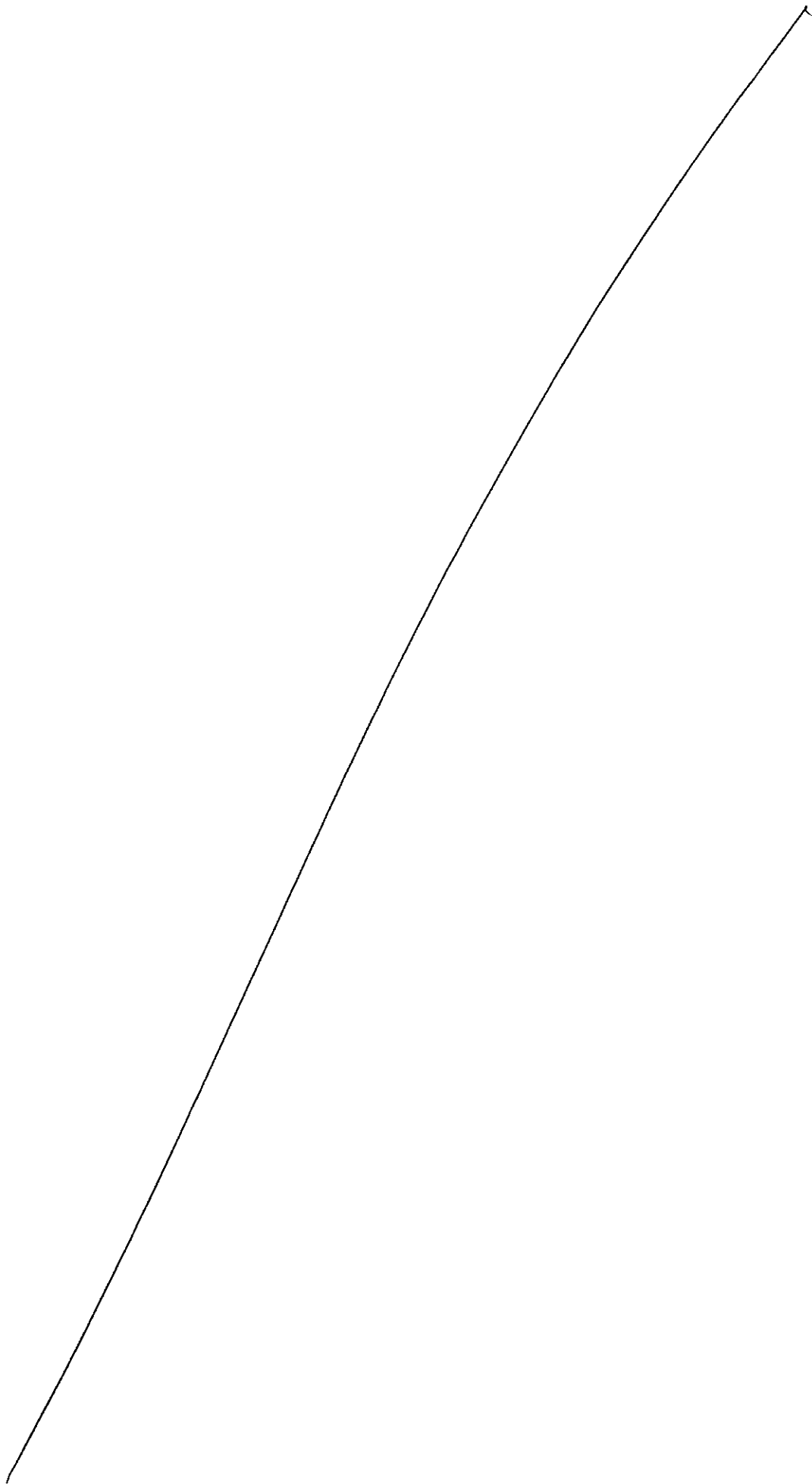
**Allegato 2 Criteri di valutazione per l'attribuzione differenziali stipendiali area istruttori**

**Allegato 2 Criteri di valutaz. per l'attribuz. differenz. stipendiali area dei funzionari ed EQ**

**Allegato 3 Disciplina per l'istituto delle specifiche responsabilità**

**Tabella Disciplina dell'istituto delle specifiche responsabilità – criteri**





## TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

### Art.1

#### Finalità

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo contribuisce al miglioramento dei servizi offerti ai cittadini ed agli utenti e a tutelare gli interessi dei lavoratori in relazione ai diritti, alla parità, alle pari opportunità e 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 Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Il presente CCI si applica a tutto il personale in servizio presso l'Ente di qualifica non dirigenziale - 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.

### Art. 3

#### Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente CCI ha validità triennale, per la parte giuridica ed annuale per la parte economica che verrà trattata entro il mese di giugno di ogni anno. 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 modifica 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 del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale.
3. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
4. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, da parte del Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, debba avvenire di norma, escluse le cause di forza maggiore, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione.
5. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.



6. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

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

8. Il presente CCI sostituisce nei tempi qui definiti ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinato.

9. Per quanto non previsto nel presente CCI si rinvia al CCNL vigente.

## TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

### CAPO I SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

#### Art. 4

#### Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale.

2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

#### Art. 5

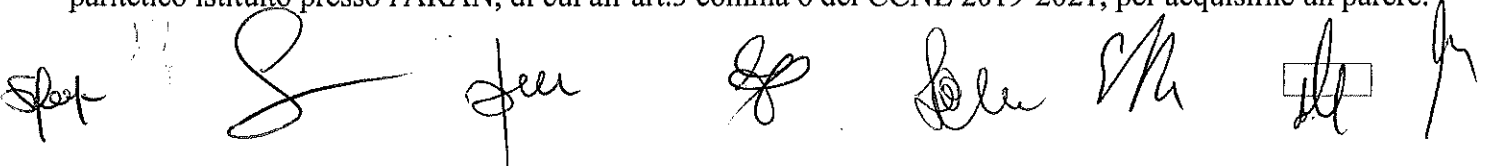
#### Interpretazione autentica dei contratti integrativi

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.

2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro trenta giorni dalla richiesta avanzata.

3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso.

4. In caso di mancato accordo e 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**  
**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.

2. 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.

**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 concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.

2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente dalle OO.SS. e dalla RSU, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, dai soggetti indicati dall'art.4 del citato CCNQ.

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 ad ogni Dirigente. Nel caso in cui condizioni eccezionali e motivate comportino l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea, devono essere da questa comunicate per iscritto entro 48 ore prima dello svolgimento dell'assemblea alle rappresentanze sindacali promotrici.

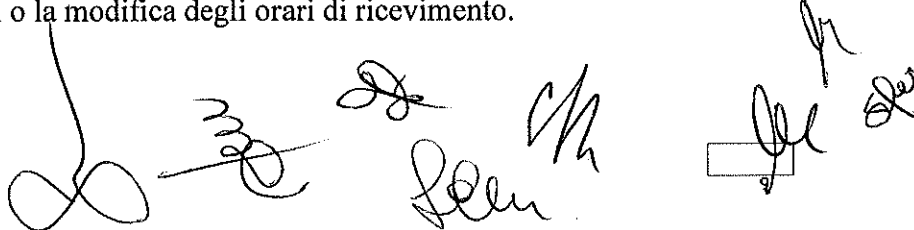
4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea avviene sulla base dell'art.4 del CCNQ 4/12/2017, non essendo più necessaria l'attestazione da parte dei soggetti promotori.

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. Durante lo svolgimento delle assemblee di durata superiore a tre ore deve essere garantita la continuità delle prestazioni relative ai servizi minimi indispensabili nelle unità operative interessate secondo le analoghe disposizioni previste dai contratti nazionali e decentrati vigenti in caso di sciopero. Ovviamente i tempi sono quelli previsti al precedente comma 3.

8. L'Amministrazione comunale provvede con idonei mezzi a dare informazione ai cittadini – utenti circagli orari di chiusura al pubblico degli uffici o la modifica degli orari di ricevimento.



**Art. 8**  
**Diritto di affissione**

1. I componenti delle RSU, i dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali e dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative, i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria, 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. Le OO.SS. Territoriali possono inviare ai dipendenti i loro comunicati ed il materiale d'informazione.

**TITOLO III**

**ORDINAMENTO PROFESSIONALE**

**CAPO I**

**NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE**



**Art. 9**

**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. Dal 1<sup>a</sup> 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.

3. 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. Il "differenziale stipendiale" acquisito per precedenti progressioni economiche orizzontali non pregiudica l'attribuzione degli ulteriori "differenziali stipendiali" previsti dal CCNL 2019-2021 che ove conseguiti si aggiungono allo stesso.

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. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree prevista dall'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale



stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL 16/11/2022.

6. I differenziali stipendiali sono riconosciuti, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel presente contratto.

7. Concorrono alla selezione i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che:

- a) negli ultimi 2 anni non hanno beneficiato di alcuna progressione economica/differenziale stipendiale; per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;
- b) nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione, non sono stati sottoposti, a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione 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.

8. I requisiti per partecipare alla selezione devono essere posseduti dal lavoratore al 31 dicembre dell'anno precedente la selezione.

9. 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 di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio o comunque delle annualità in cui ha prestato servizio sempre ricadenti nell'ultimo triennio.

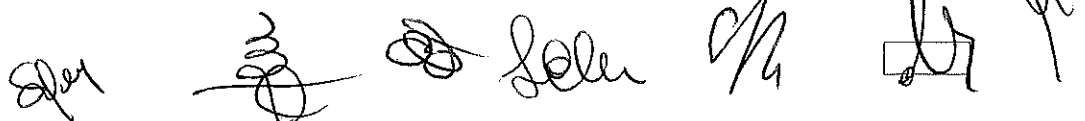
10. Per il personale che abbia prestato servizio nell'ultimo triennio in altri enti pubblici, in tutto o in parte, per comando o distacco o altra forma di assegnazione, o che da essi provenga per mobilità, devono essere utilizzate le valutazioni sulla performance individuale formulate dai suddetti enti. In tal caso per il calcolo della valutazione, annualmente, 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.

11. Il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili per ciascuna area viene definito annualmente in sede di contrattazione integrativa in coerenza con le risorse stabili di cui all'art. 79 del CCNL 2019-2021.

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

13. 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 CCI, procedendo dal punteggio più alto all'interno della propria Area e in ordine decrescente. Il tutto in coerenza con le risorse stabili disponibili di cui all'art. 79 del CCNL 2019-2021.

14. Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni, è attribuito, a decorrere dal 7° anno un punteggio aggiuntivo massimo pari al 3% del punteggio ottenuto applicando i criteri di cui all'allegato 2 del presente CCI, secondo la seguente ripartizione: 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%.



15. L'effettiva attribuzione del differenziale stipendiale è, comunque, subordinata al raggiungimento di un punteggio minimo di 60/100 nella media delle schede di valutazione per la performance individuale.

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

17. Il Responsabile del personale o il Segretario Generale in caso di incompatibilità provvede all'indizione delle selezioni per l'attribuzione delle posizioni economiche all'interno di ciascuna categoria, mediante pubblicazione di apposito bando nell'Albo Pretorio. Al personale viene dato un tempo di almeno 7 giorni lavorativi dalla data di pubblicazione del medesimo bando nell'Albo Pretorio per procedere alla presentazione delle domande.

18. L'ammissione dei dipendenti che presentano domanda, in possesso dei requisiti per la partecipazione alle selezioni come definito nei commi 6, 8 del presente articolo, avviene d'ufficio sulla base della sola documentazione allegata all'istanza di partecipazione.

19. L'esclusione dalle previste selezioni per mancanza dei requisiti richiesti, per presentazione della domanda oltre i termini previsti o per altre motivazioni da indicarsi nel bando di selezione, viene comunicata direttamente ai dipendenti interessati mediante notifica personale nella sede di lavoro o in altro domicilio qualora assente dal servizio per qualsiasi ragione.

20. Le graduatorie vengono formulate dall'Ufficio Personale sulla base dei criteri previsti. 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., gli interessati, possono presentare al Responsabile del personale (o il Segretario Generale in caso di incompatibilità) che ha proceduto alla selezione osservazioni o documentazione integrativa utile alla revisione della propria posizione secondo i criteri dell'allegato 2 del presente CCI, fermo restando il divieto di novazione. Nei successivi 7 giorni si esprime motivatamente e formalmente il Dirigente del Servizio Personale sull'accoglimento o meno delle osservazioni presentate. Gli interessati nei successivi 10 giorni possono proporre ricorso al Segretario Generale che si esprime nei successivi 10 giorni.

21. Al termine della procedura di cui al comma precedente, l'ente procede all'approvazione della graduatoria definitiva fornendo opportuna informativa al personale dipendente.

22. Il differenziale stipendiale è attribuito, annualmente, e avrà decorrenza dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto l'accordo che finanzia l'apposito istituto economico, anche se le procedure sono perfezionate successivamente.

23. 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.

24. I differenziali stipendiali maturati dal 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.

**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 nei limiti del 50% del fabbisogno triennale del 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.

3. Con apposito regolamento l'Ente, previa informativa ed eventuale 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<sup>a</sup> 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".

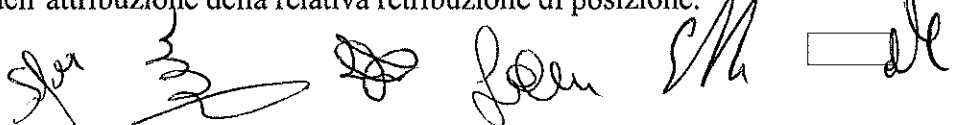
3. L'Ente istituisce posizioni di lavoro di elevata responsabilità ed elevata autonomia decisionale, previamente individuate in base alle proprie esigenze organizzative secondo quanto previsto dall'art.18 del CCNL 2019-2021. Tali posizioni richiedono:

- 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 ad 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 ad 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;
- c) 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, previa informativa ed eventuale confronto ai sensi del vigente CCNL, 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.



ND

6. Per quanto non previsto dal presente CCI, 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 annuale delle risorse decentrate.

#### 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 non inferiore al 15% delle risorse complessive destinate alla retribuzione di posizione e di risultato.

2. Annualmente, in sede di contrattazione sarà stabilita la percentuale minima da destinare alla retribuzione di risultato per gli incarichi di EQ.

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

4. La retribuzione di risultato per gli incaricati di EQ è attribuita sulla base dei risultati ottenuti all'esito della valutazione della performance individuale applicando i seguenti criteri:

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.

#### 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:

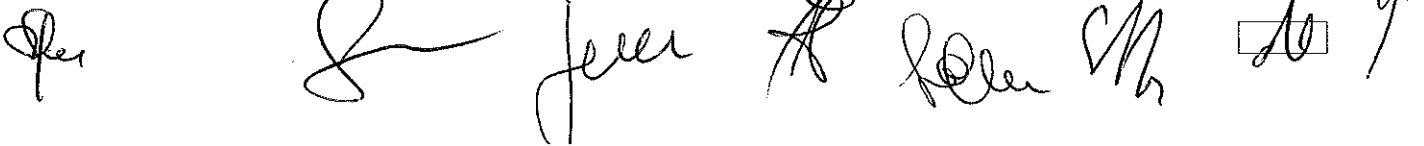
a)l'indennità di vigilanza prevista dall'art.37, comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL 06.07.1995, ai sensi dell'art.35 del CCNL 14.09.2000 come integrata dall'art.99 (Incremento della indennità di vigilanza) del CCNL 2019/2021;

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;

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.

*NA*

**Art.15**

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

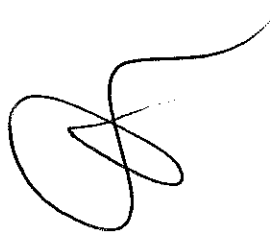
1. Al soggetto titolare di EQ sono riconosciuti gli ulteriori trattamenti retributivi accessori previsti dall'art.20 del CCNL 2019-2021. La retribuzione di risultato valorizza esclusivamente obiettivi e risultati che non sono già valorizzati con altri trattamenti retributivi accessori. In merito alla 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 ad Euro 5.000,00	Nessuna riduzione
Da € 5.001,00 a € 6.000,00	10%
Da € 6.001,00 a € 8.000,00	20%
Da € 8.001,00 a € 10.000,00	30%
Oltre € 10.000,00	Ulteriore 5% di decurtazione sulla quota parte di performance per ogni 1.000 euro

2. I compensi indicati nella tabella di cui al comma precedente, dovranno essere calcolati per competenza e non per cassa, e sono applicati in modo progressivo a scaglioni.

3. Le somme rivenienti dalla applicazione delle riduzioni di cui al comma precedente saranno ripartite tra tutto il personale incaricato di EQ, destinandole alla retribuzione di risultato in aggiunta a quanto previsto dall'art.15, comma 2, 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 due volte 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.
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.
5. Almeno una volta l'anno, l'Ente trasmetterà ai soggetti di cui all'articolo 7, comma 2 lett. a) e b), del CCNL 2019-2021 tutte le informazioni relative a:
  - infortuni sul lavoro;
  - malattie professionali;
  - eventuali casi di aggressione nei confronti del personale dipendente.

### Art.17

#### **Mensa e servizio mensa sostitutivo – buoni pasto**

1. Il buono pasto è attribuito al personale dipendente in applicazione della disciplina vigente nell'Ente e di quanto previsto dal CCNL.
2. Ai fini dell'attribuzione del buono pasto è necessario che il dipendente sia in servizio ed abbia effettuato le regolari timbrature.
3. Possono percepire il buono pasto sostitutivo i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, o, alternativamente, per chi lavora al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna, con una pausa non inferiore a trenta minuti, per un totale complessivo di almeno 8 ore, esclusa la pausa obbligatoria. È, in ogni caso, esclusa la possibilità di riconoscere, su base giornaliera, più di un buono pasto. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero purché vi sia la regolare autorizzazione da parte del Dirigente competente.
4. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.
5. Il costo del buono pasto sostitutivo del servizio di mensa è di regola pari alla somma che l'ente sarebbe tenuto a pagare per ogni pasto, fatto salvo quanto previsto da specifiche disposizioni di legge, quale quella attualmente vigente di cui al D.L. 95/2012, che fissa in €.7,00 il valore massimo dei buoni pasto elettronici.
6. Il personale in posizione di comando o altre forme di assegnazione temporanea, che si trovi nelle condizioni previste dal presente articolo riceve i buoni pasto dall'ente ove presta servizio, salvo diverso accordo tra gli enti.
7. In ogni caso è esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.

**Art.18**  
**Informativa sulla Previdenza complementare**

1. Al fine di una consapevole ed 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.

**CAPO II**  
**FORMAZIONE**



**Art.19**

**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 CCI.

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.

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.

5. Le iniziative di formazione riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale.

6. 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, possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, in coerenza con il presente comma.

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

8. 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.

9. 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.



10. Nell'ambito dei piani di formazione, possono essere individuate anche iniziative formative, organizzate dagli Ordini professionali, destinate al personale iscritto ad albi professionali, in relazione agli obblighi formativi previsti per l'esercizio della professione. Il personale che vi partecipa è considerato in servizio a tutti gli effetti.

11. 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 ad essere rilasciato allo stesso.

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

**CAPO III**  
**ISTITUTI DELL'ORARIO DI LAVORO**

**Art.20**

**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 ad un arco temporale di sei mesi.

2. Le Parti stabiliscono che l'arco temporale su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall'art. 29, comma 2, del CCNL 16/11/2022, può essere elevato fino a n.12 mesi nei seguenti casi:

- dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
- dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004;
- dipendenti incaricati di Elevate Qualificazioni.

**Art.21**

**I 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 può beneficiare dell'orario flessibile giornaliero.

2. La flessibilità consiste nella possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita, nell'orario mattutino e/o pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, in accordo con il dirigente.

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

4. Le fasce temporali di flessibilità saranno determinate sulla base dell'orario di servizio e dell'orario di apertura al pubblico; in nessun caso le fasce di flessibilità potranno sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici.

5. La flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna.

6. 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;

#### **Art.22 Turnazioni**

1. Si rinvia al CCNL in caso di futura istituzione presso l'Ente.

#### **Art.23 Festività infrasettimanali per il personale turnista**

1. Si rinvia al CCNL in caso di futura istituzione presso l'Ente.

#### **CAPO IV LAVORO A DISTANZA**

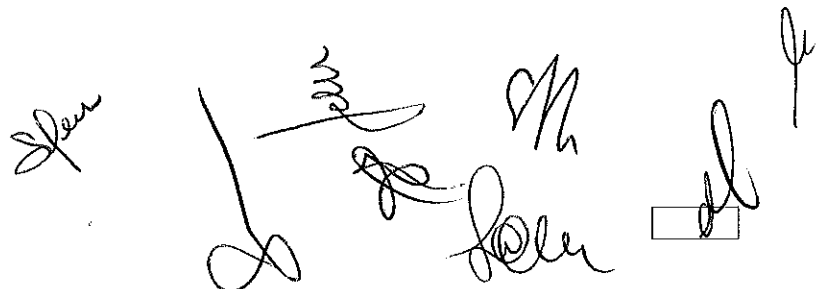
#### **Art. 24**

#### **Lavoro agile**

1. L'art. 64 del CCNL 2019-2021 ha disciplinato anche per il comparto Funzioni Locali la modalità lavorativa del lavoro agile, 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 agile.

2. 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 anche nell'ambito del POLA al fine di applicare nell'Ente anche questa modalità lavorativa.

3. Nelle more dell'approvazione del regolamento sul lavoro agile ovvero del POLA all'interno del PIAO, verranno assicurate ai sensi dell'art.64 del CCNL 2019-2021 un numero di giornate pari ad un massimo di 4 /mese la cui articolazione verrà concordata tra il Dirigente del Settore e il lavoratore interessato. Successivamente all'entrata in vigore del Regolamento di cui al comma 2, le giornate di lavoro agile saranno pari ad un massimo di 8/mese.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with a small box next to them.

UD

**Art. 25**  
**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 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, anche nell'ambito del POLA, al fine di applicare nell'Ente anche questa modalità lavorativa.

R

**TITOLO V**  
**TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO**

**Art. 26**  
**L'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale**

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna Area, fino ad un ulteriore 10%.

2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:

- a) grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
- b) necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
- c) situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
- d) situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- e) situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
  - patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
  - patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;



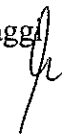












- patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
- patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

3. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4, del CCNL 21/05/2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali.

4. L'ente, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale, ma per un tempo prestabilito (tempo determinato), indipendentemente dal contingente massimo di Area, allo scadere del quale il dipendente è tenuto a riprendere servizio a tempo pieno.

**TITOLO VI  
SEZIONE SPECIALI**

**CAPO I  
SERVIZIO POLIZIA LOCALE**

**Art. 27**

**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 di responsabilità connessi al grado rivestito.

2. Le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità saranno individuate con provvedimento del Comandante della Polizia Locale in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione dell'ufficio e del servizio, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. In considerazione delle peculiarità istituzionali, sociali e ambientali, il numero massimo di tali posizioni è determinato come segue:

- n. 2 unità dell'Area degli Istruttori.

3. Le risorse da assegnare complessivamente per la remunerazione della presente indennità, definite annualmente in relazione alle disponibilità del fondo, terranno conto dell'importo delle singole indennità, per ciascuna delle posizioni di lavoro di cui al comma 3, così come di seguito individuato:

<b>Ruolo e grado rivestito</b>	<b>Importo annuo massimo</b>
Personale dell'Area istruttori	€ 1.000,00

4. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti;

5. L'indennità di cui al presente articolo:

- è cumulabile con l'indennità di turno;
- è cumulabile con l'indennità di vigilanza;

*[Handwritten signatures and initials]*

MA

- è cumulabile con l'indennità di servizio esterno;
- è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale ed organizzativa;
- è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi;
- non è cumulabile con le indennità di specifiche responsabilità;
- non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro.

6. 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.28**

**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, in via prevalente, rende la prestazione lavorativa 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 e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
3. La misura dell'indennità nel valore sotto indicato, è riconosciuta per il personale che per l'intera giornata venga destinato a svolgere la sua attività all'esterno:

Tipologia	Attività professionale svolta	Importo giornaliero
A	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario diurno	1,50
B	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario serale, festivo diurno	2,00
C	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario notturno festivo	3,00

4. L'indennità di cui al presenta articolo:

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

**Art.29**

**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 CCNL 2019-2021 è incrementata di €350,00, al fine di compensare il maggior grado di competenza professionale richiesto.

### Art.30

#### 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, in coerenza con le previsioni legislative, alle finalità previste dall'art. 98 del CCNL 2019-2021.

### Art. 31

#### Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed 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 ad onerie 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.

### CAPO II

#### SEZIONE PERSONALE ISCRITTO AD ORDINI O ALBI PROFESSIONALI

### Art. 32

#### Progressione economica per il personale iscritto ad ordini e 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 Funzionario Assistente Sociale
- Area istruttori e Funzionari Tecnici con abilitazione professionale

2. Per il personale di cui al comma 1, al quale, per l'esercizio delle rispettive mansioni, sia necessaria l'iscrizione ad 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 €.150,00 per il personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e 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.

### TITOLO VII

#### TRATTAMENTO ECONOMICO





**CAPO I**  
**LAVORO STRAORDINARIO E BANCA DELLE ORE**

NR



**Art. 33**

**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 **€. 4.191,72** ed è pari a quello fissato per l'anno 1998 decurtato del 3% dal 31.12.1999, ovvero ulteriormente ridotto a seguito dell'applicazione dell'art.67 comma 2 lett. e) del CCNL del 21.5.2018.

2. Alle risorse di cui al comma 1, comunque, si aggiungono le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge, in particolare 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 ed all'attribuzione delle risorse ad ogni settore/ripartizione, tenendo conto del personale in servizio e delle reali esigenze degli uffici.

4. L'Ente si impegna a monitorare l'utilizzo del lavoro straordinario e a darne informazione, almeno -due volte l'anno alle organizzazioni sindacali ed alla RSU.

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.

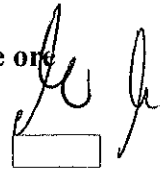
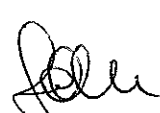
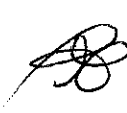

6. Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, l'Ente procede ad erogare, se dovuta, ai dipendenti che recuperano ore di lavoro straordinario la maggiorazione oraria corrispondente alla prestazione straordinaria effettuata.

7. Nel confermare il limite massimo individuale di 180 ore di lavoro straordinario, si stabilisce di derogare tale limite fino al raggiungimento del numero massimo complessivo di **250 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.

8. 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 ad una giornata lavorativa, per consentire la regolare fruizione del riposo settimanale.

**Art. 34**

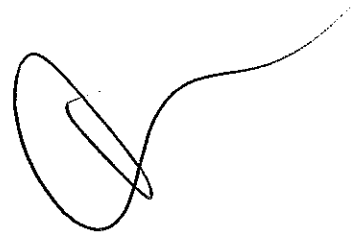
**Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore**



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. Nella banca delle ore, confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel limite complessivo annuo di 30 ore, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.
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 22 del presente CCI.
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.



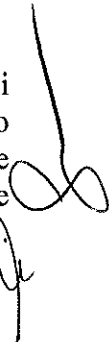
## CAPO II FONDO RISORSE DECENTRATE



### Art. 35

#### **Criteria 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 ed alla produttività, 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, quantomeno della parte stabile dello stesso Fondo, al fine di procedere alla regolare corresponsione degli istituti economici.
3. 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. Talisomme non rilevano ai fini della verifica del limite al salario accessorio fissato dall'art.23 comma 2 del D. Lgs n.75/2017.
4. 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



NA Gf

5. L'Ente, di norma, entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, avvia il tavolo negoziale per contrattare l'utilizzo delle risorse decentrate e trasmette preventivamente ai soggetti sindacali di cui all'art.7, comma 2 lett. a) e b), del CCNL 2019-2021 il prospetto di quantificazione del Fondo di cui all'art.79 dello stesso CCNL, sia per quanto riguarda la parte stabile che la parte variabile, mentre al tavolo negoziale ne illustra la determinazione prima dell'avvio della contrattazione sull'utilizzo delle risorse ivi previste e ancora disponibili.

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

- i differenziali stipendiali già maturati, compresi quelli previsti dall'art.78, comma 3 lett. b), del CCNL2019-2021;
- 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;
- 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;
- indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolari di EQ, ai sensi dell'art.37, comma 4, del CCNL 06.07.1995;


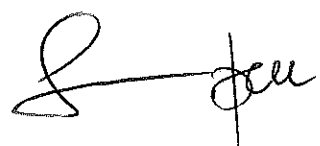

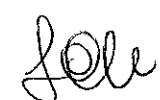

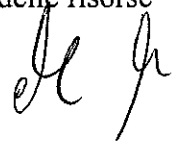
7. Le risorse di cui al comma 6 del presente articolo possono essere utilizzate per gli istituti economici di seguito riportati:

- premi correlati alla performance organizzativa;
- premi correlati alla performance individuale;
- indennità condizioni di lavoro;
- indennità di turno, reperibilità e compensi di cui all'art.24, comma 1, del CCNL 14.09.2000;
- indennità per specifiche responsabilità;
- indennità di funzione ed indennità di servizio esterno;
- compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art.67, comma 3 lett. c), del CCNL 21.05.2018, ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018 ;
- 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;
- differenziali stipendiali con decorrenza nell'anno di riferimento;

8. Ad ogni indennità prevista dal presente articolo corrisponde una fattispecie e la stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di più indennità.

9. Il permanere delle condizioni che determinano l'attribuzione dei vari tipi di indennità è verificato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del dirigente. I risparmi che derivano dal mancato utilizzo o dalla non attribuzione di somme destinate agli istituti previsti dal presente articolo, ad eccezione del premio performance, sono utilizzati preventivamente per colmare eventuali ed eccezionali carenze che possono essersi verificate nell'attribuzione in sede negoziale delle risorse ai singoli istituti di cui al comma 9, primadi essere finalizzati ad incrementare le risorse per il premio performance individuale dell'anno diriferimento e, in subordine, ad aumentare le risorse decentrate, parte variabile, dell'anno successivo.

10. Il fondo risorse decentrate è ripartito tra le diverse destinazione nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 oltre che nel rispetto degli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale applicando i criteri previsti nel presente contratto integrativo in corrispondenza a ciascuna fattispecie prevista dall'art. 80 comma 2, del CCNL 16/11/2022, dovendo assicurare una quota per la performance che sarà decisa in sede di accordo annuale e che non potrà essere inferiore al 30% delle risorse variabili, depurate dalle quote con destinazione vincolata.

### Art. 36


#### 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 €. 13,00 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.

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 ad 8 giornate solo nel caso in cui non vi siano unità in servizio disponibili sufficienti a garantire la copertura del servizio.

4. I servizi interessati alla pronta reperibilità sono i seguenti:



servizio	n. addetti per turno	dalle ore alle ore	giornate
Stato Civile	1	8-20.00	Sabato e festivi

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 ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

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.

### Art. 37

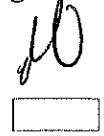
#### Indennità oraria per servizio notturno, festivo e notturno festivo

1. L'indennità di cui al presente articolo è corrisposta ai dipendenti che non operano in servizi organizzati in turni e che svolgono la prestazione lavorativa ordinaria in orario festivo, notturno e notturno festivo.

2. La maggiorazione è quella prevista dall'art.24, comma 5, del CCNL 14.09.2000 ed è erogata per le sole giornate in cui il dipendente risulta in servizio.

### Art.38

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



N/A

1. Gli enti, ai sensi dell'art. 70 bis del CCNL 21.05.2018, corrispondono una unica indennità "condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

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

L'indennità di cui al precedente comma è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività

a) 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; conseguentemente, tale indennità non è dovuta per prestazioni lavorative rese ordinariamente all'esterno della sede di servizio e caratterizzanti in modo tipico le mansioni di un determinato profilo professionale (es. agente di PM), giacché queste sono già state valutate e remunerate con il trattamento stipendiale previsto per il suddetto profilo.
- 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 quella di 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.), non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari, preventivamente individuati, non assumendo alcun rilievo i profili e/o le Aree di appartenenza 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.

b) 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 ed 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 ed 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.), diverse da quelle che caratterizzano i contenuti tipici delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, 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.

c) 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.

Pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.

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.

2. Tenuto conto delle caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali ed ambientali del Comune di ALEZIO, nonché della diversa incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal personale dipendente interessato, le parti individuano le seguenti misure dell'indennità di cui al presente articolo, nell'ambito dei valori minimi e massimi giornalieri di cui all'art. 70-bis, comma 2, del CCNL 21.05.2018:

- |   |               |
|---|---------------|
| a) personale esposto a rischio                | € 1,50 giorno |
| b) personale esposto a disagio                | € 1.00/giorno |
| c) personale con funzioni di agente contabile | € 2.00/giorno |



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



**Art.39**  
**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 ad 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 ad un massimo di €. 1.500,00;
- ISTRUTTORE da un minimo di €. 1.000,00 ad un massimo di € 3.000,00;
- FUNZIONARIO da un minimo di €. 1.500,00 ad un massimo di €. 4.000,00.

2. Essa è erogata sulla base delle risorse disponibili e del fabbisogno organizzativo dell'amministrazione. A tal fine, in sede di accordo decentrato integrativo parte economica, è individuato l'importo complessivo destinato al finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità.

3. Per la erogazione di questi compensi i responsabili individuano i dipendenti con un atto formale, entro il tetto delle risorse assegnate a questo fine, previo confronto in sede di Comitato di Direzione in base alle seguenti funzioni svolte a titolo esemplificativo e non esaustivo:

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
RUP (non destinatari incentivi codice appalti)
Altri incarichi

4. L'assegnazione da parte del Responsabile, con provvedimento scritto e comunicato al Servizio Personale, degli incarichi di specifiche responsabilità, costituisce condizione essenziale per il riconoscimento della relativa indennità.

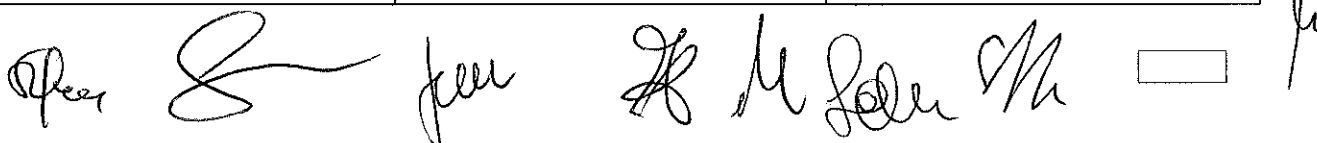
5. I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate, per cui non sono erogati in caso di assenza per un periodo superiore ad 1 mese, salve le ferie, i recuperi ed i congedi di maternità/paternità nonché le altre ragioni di assenza che per i contratti nazionali o la legislazione non producono effetti sul salario accessorio. Il servizio Personale provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, ad esito del procedimento sopra delineato.

6. L'indennità è calcolata sulla base dei criteri di seguito indicati:

	<b>GRADO A – EX CAT. D</b>	<b>IMPORTO</b>	<b>GRADO B – EX CAT. C E B</b>	<b>IMPORTO</b>
<b>III livello</b>	Da 11 punti fino a 18 punti	Da € 2.500 a € 4.000	Da 11 punti fino a 18 punti	Da € 1.499 a € 3.000
<b>II livello</b>	Da 7 punti fino a 10 punti	Da € 1.501 a € 2.499	Da 7 punti fino a 10 punti	Da € 501 a € 1.499
<b>I livello</b>	fino a 6 punti	€ 1.500	fino a 6 punti	€ 500

#### SCHEDA DI VALUTAZIONE RESPONSABILITA'

<b>RIFERIMENTO DELLA VALUTAZIONE</b>	<b>GRADO A PUNTI DA 1 A 2</b>	<b>GRADO B PUNTI DA 1 A 2</b>
<b>1. RESPONSABILITA'</b>		
Responsabilità giuridica formalmente attribuita ed effettivamente esercitata in base a sottoscrizione di atti	Oltre 3 procedimenti complessi congiuntamente a coordinamento del servizio o di personale	Fino a 3 procedimenti complessi
	Alta esposizione verso la magistratura ordinaria e contabile	Ricadute dei procedimenti verso la magistratura ordinaria e contabile
<b>2. COMPLESSITA'</b>		
Complessità	Presenza di attività che richiedono soluzioni complesse a causa di variabilità interna/esterna	Presenza di attività a media prefigurabili che richiedono anche soluzioni specialistiche di medio valore



Relazioni interne	Presenza significativa di Relazioni di tipo organizzativo con altre posizioni finalizzate alla risoluzione di problemi complessi	Presenza significativa di Relazioni di tipo collaborativo con altre posizioni finalizzate alla risoluzione di problemi
Relazioni esterne	Presenza significativa di relazioni propositive con istituzioni o utenti	Presenza significativa di relazioni collaborative o con istituzioni/organismi esterni
<b>RIFERIMENTO DELLA VALUTAZIONE</b>	<b>GRADO A PUNTI DA 1 A 8</b>	<b>GRADO B PUNTI DA 1 A 8</b>
<b>3. NOMINA SOSTITUTO DEI RESPONSABILI DI P.O.</b>	Presenza di decreto di nomina sostituto dei responsabili di P.O. onde garantire la continuità gestionale, soprattutto per gli atti aventi valenza esterna.	Presenza di decreto di nomina sostituto dei responsabili di P.O. onde garantire la continuità gestionale, soprattutto per gli atti aventi valenza esterna. Altri incarichi a rilevanza esterna
<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>	<b>18</b>	<b>18</b>

#### Art. 40

#### 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 e l'obbligo di garantire uno stanziamento di almeno il 30% delle risorse variabili non vincolate al premio performance.

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

3. Il complesso delle risorse destinato a premiare la performance viene suddiviso tra performance organizzativa e performance individuale in sede di accordo annuale.

4. Gli obiettivi di performance organizzativa, che devono essere sostenibili, sono fissati annualmente dall'Ente, tenendo conto della programmazione triennale già approvata dall'Ente, di norma entro il mese di marzo di ciascun anno, previo accordo con i Dirigenti, e devono essere tempestivamente validati dall'Organismo di valutazione. Contestualmente vanno assegnati ad ogni settore/servizi/ripartizione e portati a conoscenza del personale interessato per il conseguimento degli obiettivi di competenza.

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

6. Entro il mese di gennaio di ciascun anno ciascun Dirigente predispone la relazione annuale sulla performance dell'anno precedente nella quale dovrà indicare lo stato di attuazione degli obiettivi, le eventuali ragioni del mancato raggiungimento dei risultati previsti o degli scostamenti registrati, la percentuale di raggiungimento degli obiettivi e la trasmette all'Organismo di valutazione.

7. L'Organismo di valutazione, sulla base del sistema di valutazione vigente, valuterà entro 15 giorni dal ricevimento della relazione annuale sulla performance, trasmessa dai dirigenti, 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, tenuto conto dell'eventuale assunzione o cessazione dal servizio in corso d'anno o del rapporto a tempo parziale nonché dell'applicazione di uno specifico indice in base alla categoria di appartenenza come riportato nell'allegato 1, e della percentuale di raggiungimento dell'obiettivo di settore.

*[Handwritten signatures and initials]*



9. Non concorre alla ripartizione di detta quota il personale a tempo determinato con periodo lavorativo inferiore a 6 mesi nel corso dell'anno.

10. La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni. Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:

- congedo ordinario;
- festività soppresse, Santo Patrono;
- assenze dovute a infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio;
- assenze dovute a congedo di maternità o paternità;
- Assenze per donazione di sangue, midollo osseo;
- assenze relative a patologie gravi che richiedono terapie salvavita;
- riposi compensativi e recupero prestazioni straordinarie;
- congedi per le donne vittime di violenze;
- permessi sindacali retribuiti;

*Handwritten initials: "OK" and "MIO" in the right margin.*

11. Nel conteggio delle assenze i permessi fruibili a ore, ai fini del computo delle assenze, si terrà conto delle stesse per multipli di 6.

12. Per quanto riguarda la performance individuale, la valutazione è effettuata da ciascun Dirigente per il personale assegnato al proprio servizio e che ha svolta l'attività lavorativa nel corso dell'anno precedente, sulla base dei criteri definiti nella metodologia di valutazione adottata dall'Ente.

13. 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 chiedere per iscritto, nel termine di 10 giorni dalla data di acquisizione, chiarimenti al soggetto valutatore (*dirigente di settore*), il quale dovrà fornire, previa istruttoria, i relativi chiarimenti nei 10 giorni successivi al ricevimento della richiesta, nella medesima forma. Nel caso in cui il dipendente non ottenga risposta o non ritenga esaurienti i chiarimenti ricevuti potrà avviare la procedura di conciliazione prevista dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente. In nessun caso potrà essere negato il contraddittorio.

14. 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 giugno.

15. 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 ed alla valutazione da parte dei dirigenti di Settore.

16. La ripartizione delle risorse collegate alla performance, sia organizzativa che 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 ad eventuali part-time, a cui si applicano i parametri indicati nell'Allegato 1 al presente contratto

17. Il premio performance non spetta con una valutazione individuale ritenuta negativa in base al sistema di misurazione e valutazione sulla performance adottato dall'Ente.

*Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.*

Art. 41

**Differenziazione del premio performance individuale**

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, comunque non inferiore a 95/100, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, nel numero massimo del 10% per ogni Settore arrotondato per difetto e comunque assicurando l'attribuzione della maggiorazione almeno ad una unità per ogni Settore, ove possibile, è attribuita una maggiorazione del premio di performance individuale del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi individuati.

2. 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 migliore valutazione media degli ultimi tre anni, ivi compreso l'anno di riferimento; in caso di ulteriore parità 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. 42**

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

1. I dipendenti che usufruiscono incentivi rivenienti da disposizioni di legge, al fine di concorrere solidalmente ad una maggiore perequazione delle risorse decentrate e considerato che parte del loro tempo è destinato alle attività di cui sopra, sono sottoposti ad una riduzione della rispettiva quota di premio performance individuale, come segue:

Compensi di cui all'art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 21.05.2018	Riduzione quota premio performance individuale
fino ad Euro 6.000,00	Nessuna riduzione
Da € 6.001,00 a d € 8.000,00	<u>20%</u>
Da € 8.001,00 a d € 10.000,00	<u>30%</u>
Da € 10.001,00 a d € 15.000,00	<u>40%</u>
Oltre € 15.001,00	<u>Ulteriore 5% di decurtazione sulla quota parte di performance per ogni 1.000 euro</u>

2. Gli importi indicati nella tabella di cui al comma precedente, per competenza e non per cassa.

3. Tale sistema non potrà determinare una riduzione del premio di performance superiore all'80% (performance minima garantita pari al 20% di quella virtualmente spettante;

4. I risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo, avranno identica destinazione a vantaggio del restante personale.

### Art. 43

#### Incentivi per specifiche attività e prestazioni professionali correlate alla utilizzazione delle risorse rivenienti 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:

- incentivi funzioni tecniche, secondo la disciplina di cui all'art.113 del D. Lgs. n.50/2016(art. 45 del D.Lgs 36/2023);
- 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*);
- incentivi previsti dall'art.43 della Legge n.449/1997;
- compensi avvocatura di cui all'art.9 del D.L. n.90/2014 convertito nella Legge n.114/2014;
- incentivi per attività progettuali che sono finanziate con risorse dell'Unione Europea;
- incentivi previsti dall'art.1, comma 1091, Legge n.145/2018 (*IMU – TARI*).

2. Costituiscono specifici compensi previsti da altrettante disposizioni di legge le cui attività sono svolte oltre l'orario di lavoro ordinario:

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

3. 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. 44

#### 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 **35%** 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.

## TITOLO VIII DISPOSIZIONI FINALI

### Art. 45

#### Disposizioni finali

1. Il presente contratto conserverà la sua efficacia per tutti gli istituti ivi previsti fino alla stipulazione del successivo CCI 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. 46**  
**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.



A collection of approximately ten handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the lower half of the page. The signatures vary in style, including cursive and stylized forms. Some are clearly legible, while others are more abstract or scribbled.



# ALLEGATO 1

## 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	1,3
ISTRUTTORI	1,6
FUNZIONARI	1,9

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

**ALLEGATO 2**



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

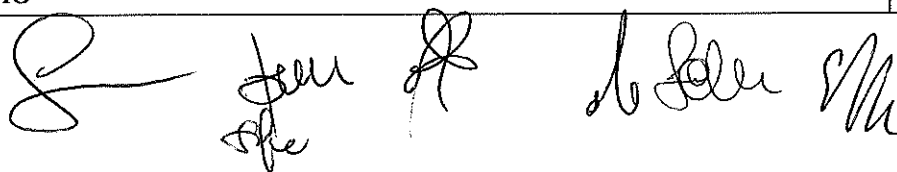
In attuazione dell'art.14 del CCNL 2019-2021 e dell'art.12 del presente Contratto Collettivo Integrativo, all'interno di ciascuna Area Professionale di cui all'art 12 del CCNL 2019/2021 sono previsti incrementi stabili della retribuzione che si realizzano, in aggiunta al trattamento tabellare previsto 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 max 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 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"> <li>• Punti 1 per ogni anno intero di servizio, con proficua attività lavorativa svolta con l'ottenimento di una valutazione non negativa ove all'epoca era prevista;</li> <li>• 0,083 per ogni mese di servizio, con arrotondamento a mese intero una volta raggiunti i 15 giorni lavorativi</li> </ul>	40	
Accrescimento competenze culturali 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"> <li>- <u>Titolo di studio superiore a quello di accesso</u>: punti 2</li> <li>- <u>Master</u> punti 2</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>MAX PUNTI 4</b></p>	10	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>Corsi di formazione</u> :</li> <li>- di una giornata: punti 0,5</li> <li>- su più giornate: punti 1</li> <li>- con valutazione finale:</li> <li>- punti 1,5</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>MAX PUNTI 6</b></p>		
Accrescimento competenze professionali acquisite successivamente al conseguimento dell'ultima posizione economica/differenziale stipendiale in presenza di valutazioni non negative.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Punti 0,65 per ogni anno di proficua attività lavorativa svolta con l'ottenimento di una valutazione non negativa</li> </ul>	13	
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"> <li>- Nella misura di quanto previsto nel precedente art. 9 c. 14.</li> </ul>	Max 3	
	Da più di 6 anni sino a 7		- 1%
	Da più di 7 anni sino ad 8		- 2%
	Oltre 8 anni		- 3%
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>			

**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%)	
<b>media delle ultime tre valutazioni individuali annuali</b> 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 = 35 punti 0 Media da 36 a 100 = (MEDIA - 35)*1	65 	
<b>esperienza professionale.</b> 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"> <li>• Punti 0,75 per ogni anno intero di servizio, con proficua attività lavorativa svolta con l'ottenimento di una valutazione non negativa ove all'epoca era prevista;</li> <li>• 0,062 per ogni mese di servizio, con arrotondamento a mese intero una volta raggiunti i 15 giorni lavorativi</li> </ul>	15	
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"> <li>• <u>Titolo di studio superiore a quello di accesso:</u> punti 2</li> <li>• <u>Master</u> punti 1 <b>MAX PUNTI 4</b></li> </ul>	10 	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Corsi di formazione:</u></li> <li>• di una giornata: punti 0,5</li> <li>• su più giornate: punti 1</li> <li>• con valutazione finale: punti 1,5 <b>MAX PUNTI 6</b></li> </ul>		
Accrescimento competenze professionali acquisite successivamente al conseguimento dell'ultima posizione economica/differenziale stipendiale in presenza di valutazioni non negative.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Punti 0,50 per ogni anno di proficua attività lavorativa svolta con l'ottenimento di una valutazione non negativa</li> </ul>	10	
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"> <li>• Nella misura di quanto previsto nel precedente art. 9 c. 14.</li> </ul>	Max 3	
	Da più di 6 anni sino a 7		- 1%
	Da più di 7 anni sino ad 8		- 2%
	Oltre 8 anni		- 3%
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>			



**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.

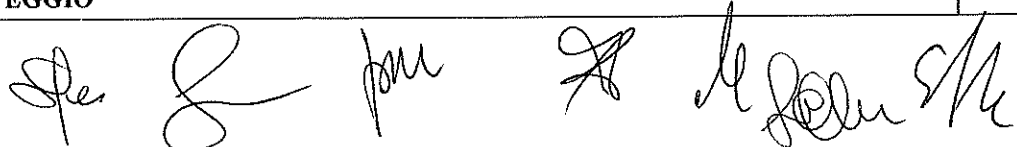
Progressione economica nell'Area degli Istruttori	Elementi di valutazione	Max Totale punti 100 (oltre punteggio aggiuntivo 3%)						
<b>media delle ultime tre valutazioni individuali annuali</b> conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile 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 = 30 punti 0 Media da 31 a 100 = (MEDIA - 30)*1	70						
<b>esperienza professionale.</b> 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"> <li>• Punti 0,5 per ogni anno intero di servizio, con proficua attività lavorativa svolta con l'ottenimento di una valutazione non negativa ove all'epoca era prevista;</li> <li>• 0,125 per ogni mese di servizio, con arrotondamento a mese intero una volta raggiunti i 15 giorni lavorativi</li> </ul>	10						
<b>Accrescimento competenze culturali e professionali</b> 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"> <li>- <u>Titolo di studio superiore a quello di accesso di tipo universitario</u>: punti 2</li> <li>- <u>Master</u> punti 1 <b>MAX PUNTI 4</b></li> <li>- <u>Corsi di formazione</u> :               <ul style="list-style-type: none"> <li>- di una giornata: punti 0,5</li> <li>- su più giornate: punti 1</li> <li>- con valutazione finale: punti 1,5</li> </ul> <b>MAX PUNTI 6</b> </li> </ul>	10						
<b>Accrescimento competenze professionali</b> acquisite successivamente al conseguimento dell'ultima posizione economica/differenziale stipendiale in presenza di valutazioni non negative.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Punti 0,5 per ogni anno di proficua attività lavorativa svolta con l'ottenimento di una valutazione non negativa</li> </ul>	10						
<b>Punteggio aggiuntivo</b> 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"> <li>- Nella misura di quanto previsto nel precedente art. 9 c. 14.</li> </ul> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 60%;">Da più di 6 anni sino a 7</td> <td style="text-align: center;">- 1%</td> </tr> <tr> <td>Da più di 7 anni sino ad 8</td> <td style="text-align: center;">- 2%</td> </tr> <tr> <td>Oltre 8 anni</td> <td style="text-align: center;">- 3%</td> </tr> </table>	Da più di 6 anni sino a 7	- 1%	Da più di 7 anni sino ad 8	- 2%	Oltre 8 anni	- 3%	Max 3
Da più di 6 anni sino a 7	- 1%							
Da più di 7 anni sino ad 8	- 2%							
Oltre 8 anni	- 3%							
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>								



**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 punti100 (oltre punteggio aggiuntivo 3%)						
<p><b>media delle ultime tre valutazioni individuali annuali</b> 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 = 25 punti 0 Media da 26 a 100 = (MEDIA 25)*1</p>	<p align="center">75</p> 						
<p><b>esperienza professionale.</b> 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</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Punti 0,5 per ogni anno intero di servizio, con proficua attività lavorativa svolta con l'ottenimento di una valutazione non negativa ove all'epoca era prevista;</li> <li>• 0,125 per ognimese di servizio, con arrotondamento a mese intero una volta raggiunti i 15 giorni lavorativi</li> </ul>	<p align="center">10</p> 						
<p><b>Accrescimento competenze culturali e professionali</b> 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"> <li>• <u>Master/ Dottorato:</u> punti 2</li> </ul> <p align="center"><b>MAX PUNTI 4</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Corsi di formazione :</u></li> <li>• di una giornata: punti 0,5</li> <li>• su più giornate: punti 1</li> <li>• con valutazione finale: punti 1,5</li> </ul> <p align="center"><b>MAX PUNTI 6</b></p>	<p align="center">10</p>						
<p><b>Accrescimento competenze professionali</b> acquisite successivamente al conseguimento dell'ultima posizione economica/differenziale stipendiale in presenza di valutazioni non negative.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Punti 0,25 per ogni anno di proficua attività lavorativa svolta con l'ottenimento di una valutazione non negativa</li> </ul>	<p align="center">5</p>						
<p><b>Punteggio aggiuntivo</b> 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"> <li>• Nella misura di quanto previsto nel precedente art. 9 c. 14.</li> </ul> <table border="1" data-bbox="798 1859 1197 2016"> <tr> <td>Da più di 6 anni sino a 7</td> <td>- 1%</td> </tr> <tr> <td>Da più di 7 anni sino ad 8</td> <td>- 2%</td> </tr> <tr> <td>Oltre 8 anni</td> <td>- 3%</td> </tr> </table>	Da più di 6 anni sino a 7	- 1%	Da più di 7 anni sino ad 8	- 2%	Oltre 8 anni	- 3%	<p align="center">Max 3</p>
Da più di 6 anni sino a 7	- 1%							
Da più di 7 anni sino ad 8	- 2%							
Oltre 8 anni	- 3%							
<p><b>TOTALE PUNTEGGIO</b></p>								


pag.39

