



**IPOTESI DI
CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO
DI PARTE NORMATIVA TRIENNIO 2023/2025**
Per il personale dell'ERSI, ENTE REGIONALE SERVIZIO IDRICO

**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO DEL
PERSONALE DIPENDENTE
2023 – 2025**

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

In data _____ alle ore _____ presso la sede ERSI di _____, ha avuto luogo l'incontro tra:

la Delegazione di parte pubblica, composta da:

- – Presidente;
-
-

la Rappresentanza Sindacale Unitaria, nella persona di:

- ANNA RUGGIERI;

e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

C.G.I.L. – FP:

C.I.S.L. – FP:

U.I.L. – FPL:

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

CONTRATTO INTEGRATIVO

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

ART.1 - Finalità

1. Il presente contratto integrativo disciplina le materie rimesse a tale livello dalla legislazione e dalla contrattazione nazionale.
2. A tal fine, gli obiettivi da conseguire sono:
 - a) coniugare le esigenze di valorizzazione delle persone ed il miglioramento dei risultati;
 - b) proseguire nel processo di miglioramento organizzativo, gestionale e produttivo, anche attraverso l'ottimale utilizzazione e valorizzazione del personale, aumentandone il livello di responsabilizzazione - individuale ed il grado di coinvolgimento nei processi di miglioramento dell'ente, con la consapevolezza che la qualità dei servizi erogati dall'Amministrazione è in larga misura determinata dalla qualità delle prestazioni dei dipendenti;
 - c) incrementare il processo formativo, ritenendolo indispensabile per la valorizzazione del personale, per adeguarlo ai processi di innovazione e per il miglioramento dei risultati dell'Ente;
 - d) promuovere la progressione economica orizzontale;
 - e) introdurre elementi di flessibilità e una politica attiva, del lavoro nella gestione delle risorse umane, avendo attenzione alle modalità di attuazione di strumenti quali:
 - i) il tempo parziale (giornaliero, settimanale, mensile o annuale);
 - ii) la gestione degli orari, dei turni e dei tempi di lavoro;
 - iii) la mobilità interna;
 - iv) la produttività e le forme di incentivazione;
 - v) la retribuzione di posizione e di risultato;
 - f) sostenere le attività culturali, assistenziali e ricreative per tutto il personale;
 - g) favorire la transizione ecologica nell'Ente;
 - h) sostenere la qualità del lavoro e la professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologiche e della domanda di servizi;
 - i) garantire le pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta,, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione, alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro, anche a mezzo CUG;
 - j) gestire le eventuali eccedenze di personale interessando le Organizzazioni Sindacali come previsto dalla legislazione vigente.
3. Le prospettive strategiche di sviluppo dell'Ente, le politiche del lavoro, comprese quelle formative del personale, costituiscono oggetto di confronto e di valutazione tra le parti.

Art. 2 - Ambito di applicazione

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

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

Art. 3 - Durata e Validità

1. Il CCDI è relativo al triennio 2023-2025 pertanto, le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCDI sono da intendersi disapplicate con effetto dalla data di sottoscrizione del presente contratto.
2. Gli effetti del CCDI conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. che disponga norme incompatibili con il presente CCDI. In particolare, a cadenza annuale, possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse decentrate tra le diverse modalità di utilizzo.
3. Gli effetti del contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso.
4. Il presente contratto può essere annualmente innovato con le decisioni della contrattazione ;
5. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, sono negoziati con cadenza annuale, con apposito accordo tra le parti.
6. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino gli istituti disciplinati dal presente contratto.
7. In caso di entrata in vigore di un nuovo CCNL, le eventuali norme del presente CCDI che dovessero risultare in contrasto con le sopravvenute disposizioni nazionali, sono immediatamente disapplicate per incompatibilità sopravvenuta.

Art. 4 - MODALITA' DI FORMAZIONE DEL CONTRATTO

1. Per la validità della sottoscrizione del CCDI e degli altri negozi giuridici del sistema di relazioni sindacali:
 - a) da parte della delegazione trattante di parte pubblica deve essere presente la sottoscrizione almeno del presidente;
 - b) da parte della delegazione trattante di parte sindacale deve essere presente la sottoscrizione della RSU, con il parere favorevole della maggioranza dei suoi componenti, in conformità a quanto previsto dall'art. 8 del CCNQ 7/8/1998, come interpretato dal CCNQ 6/6/2004.
2. È facoltà della RSU nominare uno o più membri quali portavoce della maggioranza, autorizzati alla sottoscrizione degli accordi rendendo sufficiente la loro firma per impegnare il soggetto sindacale nella sua interezza. Rimane fermo il principio del consenso della maggioranza sulle decisioni di competenza contrattuale.
3. Gli incontri della delegazione trattante di parte pubblica con la delegazione trattante di parte sindacale avvengono previa convocazione da parte dell'Amministrazione.
4. La convocazione delle riunioni delle delegazioni trattanti è di competenza del Presidente della parte pubblica, oppure, in sua assenza, di altro componente della medesima, e deve:
 - a) essere convocata per iscritto a mezzo posta elettronica non certificata;
 - b) contenere la data, l'ora e il luogo della riunione;
 - c) l'indicazione dell'ordine del giorno;
 - d) essere inviata alla delegazione trattante di parte sindacale con un preavviso di almeno cinque giorni rispetto alla data fissata.
5. Nella determinazione della data e dell'ora delle riunioni deve essere verificata la maggiore partecipazione delle OO.SS. e della RSU.
6. Le riunioni, al pari delle altre forme di relazioni sindacali, come previsto dall'art. 10, c. 7, CCNQ 7/8/1998, devono svolgersi, di norma, fuori dell'orario di lavoro.
7. E' possibile che le riunioni si svolgano in modalità WEB con obbligo registrazione delle sedute.

Art.4

Controversie sull'interpretazione del Contratto

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta di cui al comma 2, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. Per le finalità di cui al comma 1, la parte interessata invia all'altra richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve fare riferimento a problemi interpretativi e applicativi di rilevanza generale.
3. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.

TITOLO II – IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Art. 5 - Relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. Il sistema delle relazioni sindacali è definito nel CCNL Funzioni Locali 16 Novembre 2022 dall'art.3 all' art . 10 che si intendono integralmente riportati e accettati nel presente CCDI.

TITOLO III - ESERCIZIO DEI DIRITTI E DELLE LIBERTÀ SINDACALI

Art. 6 – Informazione

1. L'ERSI riconosce il valore del confronto e si impegna a informare la RSU e le OO.SS. firmatarie del CCNL di comparto, nel rispetto del principio di correttezza e buona fede di cui agli artt. 1175 e 1375 del Codice Civile, di norma entro 10 giorni dall'adozione dei provvedimenti.
2. L'ERSI fornisce alla R.S.U. e alle OO.SS. firmatarie, su loro richiesta, informazioni sull'applicazione del presente accordo, di norma entro 30 giorni dalla richiesta, fra cui quelle in merito all'utilizzo del fondo per la contrattazione decentrata e agli importi del trattamento accessorio percepito dai dipendenti, conformemente ai limiti previsti dalla normativa vigente in materia di riservatezza dei dati sensibili.

Art .7 - Diritto di assemblea

1. I lavoratori, a tempo indeterminato e determinato, hanno diritto a riunirsi in assemblea fuori dall'orario di lavoro in qualsiasi momento, ovvero durante l'orario di lavoro per un massimo di 12 ore annue pro-capite senza decurtazione della retribuzione. L'ERSI fornisce adeguati locali per lo svolgimento dell'Assemblea.
2. Nel rispetto del limite massimo consentito, la RSU o le OO.SS. firmatarie del presente CCID possono indire assemblee del personale, anche singolarmente, comunicando all'ERSI, almeno 3 giorni prima, la data, l'orario ed eventualmente il luogo dell'Assemblea, che potrà interessare la generalità dei dipendenti, o parte di essi appartenenti a singoli servizi e/o a specifiche categorie o profili professionali. Gli orari dovranno essere tali da favorire la massima partecipazione dei dipendenti e, nello stesso tempo, creare minimi disagi al servizio e all'utenza. La rilevazione dei partecipanti all'assemblea è effettuata dall'ERSI mediante l'orologio marcatempo.

3. L'esercizio dei diritti sindacali è altresì tutelato favorendo la partecipazione degli stessi a riunioni convocate dalle Organizzazioni Sindacali alle quali essi aderiscono.
4. Nei casi in cui il D.Lgs. 81/2008 (in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro) preveda la consultazione del rappresentante della sicurezza, essa si svolge durante l'orario di lavoro.
5. Ai sensi dell'art. 25, L. n. 300/1970 (Statuto dei lavoratori), le RSU e le OO.SS. aziendali hanno diritto di affiggere, su appositi spazi che l'ERSI ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale all'interno delle strutture, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro; inoltre le parti concordano che sarà concesso l'accesso agli stessi ai patronati sindacali e ai CAAF aderenti alle OO.SS. firmatarie del presente CCDI, al fine di fornire assistenza ai dipendenti in campo previdenziale, assicurativo e fiscale.
6. Al fine di rendere agevole l'attività di informazione delle RSU e delle OO.SS., l'ERSI concederà l'uso di una parte del proprio spazio Intranet, con una specifica casella di posta elettronica (bacheca elettronica).
7. I componenti della R.S.U. possono utilizzare la posta elettronica interna dell'Ente, di norma al di fuori dell'orario di lavoro, per trasmettere ai dipendenti comunicazioni in materia sindacale.
8. L'ERSI mette a disposizione delle OO.SS. aziendali e della R.S.U. un locale idoneo per l'esercizio delle loro funzioni, come sede ufficiale, dotandola degli strumenti necessari per l'elaborazione di documenti e le attività di comunicazione.
9. In relazione allo svolgimento delle assemblee, qualora dovessero emergere delle problematiche inerenti alla continuità dei servizi, le parti si incontreranno al più presto e comunque entro 10 giorni al fine di analizzare le criticità e individuare le relative soluzioni.

Art. 8 -Diritto di affissione

1. I componenti delle RSU e i dirigenti sindacali delle OO.SS., 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, tramite bacheche poste in prossimità degli orologi marcatempo e/o altri idonei strumenti anche telematici.
2. Ai soggetti di cui al comma 1 è, inoltre, garantita una "bacheca on-line" sul sito istituzionale dell'Ente.

Art. 9 Pari opportunità nella formazione professionale

1. La formazione e l'aggiornamento professionale sono strumenti essenziali e strategici per valorizzare le risorse umane e assicurare ai cittadini una migliore qualità dei servizi.
2. Nel bilancio di previsione finanziario è stanziato l'importo destinato alla formazione, nei limiti previsti dalla normativa vigente.
3. E' garantita la partecipazione dei lavoratori a interventi formativi nel corso di ciascun anno, nei limiti dei fondi disponibili, assicurando a ciascuno analoghe possibilità di valorizzazione.
4. Annualmente è fornita informativa dettagliata alle Organizzazioni Sindacali degli interventi formativi effettuati, con specificazione dei costi e delle ore di durata dell'intervento formativo.

Art. 10 - SCIOPERO NEI SERVIZI ESSENZIALI E CONTINGENTI DI PERSONALE

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

seguenti:

- a) Ufficio di Protocollo in caso di scadenze coincidenti con date di sciopero;
 - b) Ufficio del Personale in caso di scadenze coincidenti con date di sciopero;
 - c) Ufficio Regolazione in caso di scadenze coincidenti con date di sciopero;
- In tal caso, detti servizi devono essere assicurati almeno con la presenza di n. 1 addetto.
2. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alla L. n. 146/1990 e all'Accordo collettivo nazionale del 19 settembre 2002.
 3. I Direttori d'Area dell'ERSI, individuano, in occasione di ogni sciopero, rispettando la rotazione fra i dipendenti, i nominativi del personale inclusi nei contingenti definiti nel presente articolo tenuti all'erogazione delle prestazioni necessarie e che sono perciò esonerati dall'effettuazione dello sciopero.
 4. I nominativi sono comunicati agli interessati, alla RSU e alle OO.SS. entro il 5° giorno precedente lo sciopero; il personale interessato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile.
 5. Durante lo sciopero i dirigenti dovranno astenersi dall'assegnazione di lavoro straordinario, sia al personale esentato sia a quello che non abbia aderito alla manifestazione, con esclusione del personale di cui all'art. 38, c. 3, CCNL 14 settembre 2000.

TITOLO IV – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – Risorse e Primalità

Art. 11- Quantificazione delle risorse

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 nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione;
2. Il fondo risorse decentrate è costituito, annualmente, dalle risorse di cui all'art.67, comma 1 e comma 2, lettere a),b),c),d),e),f),g) del CCNL 21 Maggio 2018 oltre che, su base annua, da un importo di € 84,50 per unità di personale destinatarie del CCNL Funzioni Locali in servizio alla data del 31/12/2018 ovvero, per ERSI, al 01/10/2019. Per il primo anno di incremento dell'importo di cui al comma 1, lett.b) del CCNL 16 Novembre 2022 , per l'ERSI anno 2023, si applica quanto previsto al comma 5 del medesimo CCNL.
3. Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, CCNL, vengono previste nella misura del 1,2% (o percentuale minore) del monte salari dell'anno 2019, esclusa la quota relativa alla dirigenza, in quanto, come attestato nella determinazione di costituzione del fondo, nel bilancio dell'ente sussiste la relativa capacità di spesa. Le parti si impegnano reciprocamente a verificare, con cadenza annuale, l'eventualità dell'integrazione;
4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 67, comma 5, lettera b) CCNL saranno stanziare per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri strumenti analoghi di programmazione della gestione, compresi gli obiettivi di potenziamento dei servizi.

5. Il fondo può essere integrato annualmente dalle previsioni di cui all'Art.79 del CCNL Funzioni Locali 16 Novembre 2022, in particolare comma 2, 3, 4, 5 e 6.

Art.12 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 80, c. 1 del CCNL 16 novembre 2022 e quindi:
 - a) Differenziali di progressioni economiche;
 - b) indennità di comparto;
 - c) indennità ex VIII livelli;
2. Le parti definiscono i criteri per ripartire, sulle restanti somme annualmente disponibili, le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 80 del CCNL 16 novembre 2022, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
3. Rimane fermo che una quota minima delle risorse variabili è destinata alla performance individuale.
4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue non utilizzate negli anni precedenti.

Art.13 - Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance

1. Le parti concordano che una percentuale pari al 70% del fondo di cui all'art. 79, commi 2 e 3, CCNL 16 novembre 2022 sia destinata a incentivare la performance individuale e organizzativa.
2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili, compreso eventuali risorse non utilizzate del Welfare.
3. Le parti possono definire la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.
4. Le parti concordano altresì che una quota adeguata del fondo venga riservata al finanziamento di istituti relativi all'organizzazione e all'erogazione dei servizi.

Art. 14 - CRITERI GENERALI PER L'INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE

1. Le risorse previste dal presente articolo sono utilizzate per erogare compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione.
2. L'attribuzione dei compensi è strettamente correlata a effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi ed è quindi attuata -secondo le modalità definite nel presente articolo - a livello di singola struttura dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e nel rispetto di quanto disciplinato dal D.Lgs. n. 165/2001.
3. L'ERSI si impegna:
 - a) ad adottare annualmente un piano triennale di razionalizzazione e riqualificazione della spesa (art. 16, cc. 4-6, D.L. n. 98/2011), al fine di rendere disponibili nel fondo annuale per le risorse decentrate,

in aggiunta a quelle ordinarie, il 50% delle economie aggiuntive realizzate, certificate a consuntivo dall'organo di controllo interno, compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica, provvedendo ad informare le organizzazioni sindacali;

b) a convocare i soggetti titolari dei diritti e delle prerogative sindacali entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio di previsione finanziario al fine di destinare annualmente le risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

4. La produttività è finalizzata alla promozione di effettivi miglioramenti nei livelli di efficienza, efficacia e di qualità dei servizi mediante la realizzazione nell'ambito del normale orario di servizio dei dipendenti di piani di attività e di progetti strumentali di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati. A questi fini la parte prevalente delle risorse decentrate disponibili viene destinata al finanziamento della produttività del personale.

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

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

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

Produttività collettiva

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

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

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

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

Le risorse destinate a compensare la performance di cui al comma 1 sono assegnate a ciascun settore secondo i seguenti criteri:

- a. il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione, e suddiviso per categoria;
- b. il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni area è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

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

I risultati ottenuti per ogni area e posizione di accesso sono sommati.

- c. le risorse complessivamente destinate alle performance organizzativa e individuale sono divise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario;
- d. tale importo unitario è, infine, moltiplicato per il risultato dei precedenti punti a) e b) applicato al personale appartenente ad ogni settore, ottenendo in tal modo il budget di risorse assegnato a ciascun settore.

La valutazione delle prestazioni dei responsabili di posizione organizzativa e del personale dipendente si basa sulle indicazioni del D.Lgs. n. 150/2009 e considera i seguenti ambiti:

- 1) il raggiungimento degli obiettivi definiti a livello di unità organizzativa di diretta responsabilità, ossia servizio per le Elevate Qualificazioni e ufficio per i dipendenti (performance organizzativa della struttura);
 - 2) il raggiungimento degli obiettivi individuali;
- A) La valutazione della performance organizzativa della struttura e degli obiettivi individuali è effettuata attraverso i risultati rilevati dall'OIV, mentre la valutazione dei comportamenti organizzativi e delle competenze avviene mediante la suddivisione in percentuale del 20% collegata alla valutazione dell'OIV alla struttura e l'80% di competenza del responsabile del servizio.
- B) La valutazione finale complessiva è costituita dalla somma dei punteggi attribuiti ai seguenti fattori, che coincidono con gli ambiti di valutazione:
- 1) il raggiungimento degli obiettivi definiti a livello di unità organizzativa (performance organizzativa della struttura);
 - 2) il raggiungimento degli obiettivi individuali.

I compensi individuali legati alla performance devono essere quantificati e corrisposti ai lavoratori interessati seguendo la tabella di calcolo (allegato A) e soltanto a conclusione del processo di valutazione e in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti ed entro il mese di giugno dell'anno successivo.

Modalità di erogazione del compenso collegato alla produttività collettiva

La valutazione sull'apporto individuale di ogni collaboratore da parte dei Direttori d'Area va effettuata tenendo presente che:

- ☒ le prestazioni, in relazione ai risultati, non sempre sono direttamente originate dalla capacità, preparazione e comportamento del lavoratore, ma possono anche derivare da circostanze e fatti indipendenti dalla sua volontà;
- ☒ nella valutazione si tiene conto, in ogni caso, dei fatti e delle circostanze che rivestono un particolare rilievo limitatamente a quel preciso momento e non di fatti e circostanze relativi a periodi diversi e passati;
- ☒ non si deve valutare se il lavoratore è capace in astratto di fornire risultati elevati in termini quantitativi e qualitativi. Ciò che si deve valutare è come egli ha svolto i suoi compiti nel periodo di tempo cui la valutazione si riferisce, in relazione al livello medio di risultati quantitativi che la posizione assegnatagli richiede;
- ☒ non si deve assolutamente valutare il lavoratore per prestazioni e risultati non richiesti dalle mansioni che ha svolto nel periodo considerato;
- ☒ nella valutazione non va considerato se il lavoratore ha capacità tali da poter svolgere mansioni superiori a quelle attuali;
- ☒ nella valutazione non va considerato se il lavoratore è in posizione di comando/distacco o altra forma di collaborazione ma dell'effettivo raggiungimento dell'obiettivo assegnato;
- ☒ nella valutazione non va considerato se il lavoratore è part-time o full-time;
- ☒ nella valutazione si può tener conto della effettiva presenza in servizio (rispetto all'orario di lavoro assegnato) partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni annui (o riproporzionato in caso di comandi / distacchi / scavalchi / altro) da cui dovranno essere detratte tutte le assenze con eccezione dei congedi ordinari, riposi compensativi, donazione sangue, lutto, permessi sindacali e infortunio.

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

- a) Adattabilità delle prestazioni lavorative alle peculiari esigenze degli obiettivi: il parametro misura in particolare la precisione e la qualità delle prestazioni svolte relativamente al raggiungimento degli obiettivi prefissati e al rapporto con l'utenza;
- b) Disponibilità all'elasticità funzionale: il parametro verifica la capacità di adattamento a fornire prestazioni non rigidamente predefinite per il profilo professionale posseduto senza peraltro superare i limiti della complessità di prestazioni esigibili per ogni area;
- c) Disponibilità al cambiamento tecnologico e/o organizzativo: il parametro misura la partecipazione e la reattività rispetto a processi riorganizzativi che richiedono significative modifiche della prestazione;

- d) Partecipazione al raggiungimento degli obiettivi: il parametro verifica l'effettivo apporto qualitativo alla realizzazione degli obiettivi, individuati nell'ambito dei piani o dei progetti annuali nonché alla capacità di leadership e di cooperazione per i lavori collegiali o di gruppo;
- e) Disponibilità a sostenere impegni di lavoro aggiuntivi: il parametro misura la disponibilità a fornire prestazioni quantitativamente significative per le particolari esigenze connesse all'attuazione degli obiettivi previsti in appositi piani o progetti, anche oltre il normale orario di lavoro;
- f) Disponibilità all'arricchimento professionale e la capacità di trovare soluzioni organizzative atte a garantire il raggiungimento degli obiettivi.

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

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

L'accesso alla ripartizione della performance collettiva ed individuale spetta al dipendente che abbia superato il periodo di prova.

Performance organizzativa di settore

La performance organizzativa è legata a obiettivi strategici di settore o anche inter-settoriali.

I compensi legati alla performance organizzativa devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del processo di valutazione e in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti.

L'attribuzione ai singoli dipendenti dei compensi legati alla performance organizzativa di settore avviene applicando il calcolo previsto nello schema di cui all'allegato B, tenendo conto dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi.

Art. 15- VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

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

2. I Direttori d'Area osservano le prestazioni lavorative e le professionalità espresse dai singoli lavoratori ricercando frequenti occasioni di dialogo e confronto con gli stessi e proponendo interventi correttivi e percorsi di miglioramento, ove necessari.
3. La valutazione della performance è effettuata dal Direttore d'Area, in applicazione della metodologia di valutazione approvata dall'ente.
4. L'ammontare dell'incentivo da corrispondere ai singoli dipendenti, esclusi i titolari di incarichi di Elevata Qualificazione, è calcolato secondo il metodo di cui agli allegati A e B. Ai fini del calcolo delle ore lavorate non sono conteggiate le ore di lavoro straordinario.
5. I parametri retributivi da utilizzare per la determinazione del compenso sono i seguenti, tenendo conto dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi e del metodo di calcolo previsto nello schema allegato:

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

6. I trattamenti accessori correlati alla performance dell'anno competono, secondo i criteri definiti ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. b) del presente CCNL se e nella misura in cui sia valutato un positivo apporto del dipendente ai risultati, per effetto dell'attività svolta nel corso dell'anno, durante le giornate lavorate, secondo un criterio non necessariamente proporzionale a queste ultime.

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

1. Ai dipendenti che conseguono, per ogni area di appartenenza, la valutazioni della performance individuale più elevate è assegnata una maggiorazione del premio individuale.
2. Il budget da destinare alla maggiorazione del premio correlato alla performance individuale è pari al 30% delle risorse destinate alla produttività individuale
3. La misura di assegnazione della maggiorazione così come quantificata al punto 2 e così ripartita tra le aree:
 - personale dell'area Operatori esperti: 25% del budget
 - personale dell'area Istruttori: 35% del budget
 - personale dell'area Funzionari ed EQ: 40% del budget
4. In caso di parità di valutazione all'interno dell'area l'incremento spettante viene ridistribuito tra le parti in ex aequo.
5. La maggiorazione può essere attribuita a ciascun dipendente che ha maturato la performance individuale più elevata per categoria a condizione che la sua valutazione risulti superiore a 95%
6. Il presente articolo non trova applicazione per i titolari di P.O.
7. In caso di economie derivanti dalle maggiorazioni di cui al presente articolo le stesse confluiscono nel Fondo Risorse Decentrate dell'Anno successivo.

**Art. 17 - PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE e PROGRESSIONI ECONOMICHE
TRA AREE**

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

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

Area	Dotazione organica	Somme da destinare
Operatori esperti	Numero di D.O.	€ 2.000,00
Istruttori	Numero di D.O.	€ 3.500,00
Funzionari ed EQ	Numero di D.O.	€ 5.000,00
	Totale	€ 10.500,00

3. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni (per area), i risparmi possono essere riassegnati alle altre progressioni nella medesima proporzione.

4. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi possono confluire nelle risorse destinate ad altri istituti contrattuali, secondo modalità concordate tra le parti.

5. Il personale interessato è quello in servizio nell'ente alla data del 01 gennaio di ogni anno. Il personale interessato deve possedere il requisito minimo di 24 mesi nella posizione in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno come sopra specificato.

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

6. Ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, nel rispetto del piano triennale dei fabbisogni di personale, l'ERSI disciplina, con specifico regolamento le progressioni tra le aree tramite procedura comparativa basata:

- sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, 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;

- sull'assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni;

- sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno;

- sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.

7. In caso di passaggio all'area immediatamente superiore, il dipendente è esonerato dal periodo di prova ai sensi dell'art. 25 (Periodo di prova), comma 2 di cui al CCNL Funzioni Locali 16 Nov 2022 e conserva le giornate di ferie maturate e non fruite. Conserva, inoltre la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente, non confluisce nel Fondo risorse decentrate.

8. Al dipendente viene attribuito il tabellare iniziale per la nuova area. Qualora il trattamento economico in godimento acquisito per effetto della progressione economica risulti superiore a

predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva a titolo di assegno personale, a valere sul Fondo risorse decentrate, la differenza assorbibile nelle successive progressioni economiche all'interno della stessa area.

9. Nell'Appendice al presente contratto sono indicati si riporta il Regolamento Progressioni Verticali Ordinarie nonché il Regolamento progressioni verticali in deroga;

Art. 18 - INDENNITÀ "CONDIZIONI DI LAVORO"
(ART. 70-BIS, CCNL 21 MAGGIO 2018 - ART. 84-BIS, CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

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

2. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale. Ai fini del riconoscimento dell'indennità si individuano le seguenti attività di rischio cui corrispondono i relativi valori di indennità:

Attività svolta	Valore indennità	Note
le attività di supporto agli organi esecutivi e/o gestionali dell'ERSI in particolare in presenza di Consiglio Direttivi, incontri, riunioni, commissioni, partecipazione ad eventi specifici;	€ 15,00	giorno
le attività di supporto espletate durante le sedute del Consiglio Direttivo che si svolgono fuori dalla sede lavorativa ordinaria;	€ 15,00	giorno

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

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

- a) da euro 0 a euro € 4.500,00: importo indennità € 2,00 al giorno;
- b) da euro € 4.500,01 a superiore: importo indennità € 3,00 al giorno;

5. Il Dirigente d'Area di appartenenza del dipendente attesta ogni 12 mesi lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori.

Art. 19 - INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ
(ART. 84, C. 1, CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. Al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ è riconosciuta un'indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza:

- al personale dell'area Operatori esperti l'indennità è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche:

- "procedure c/o procedimenti di particolare complessità operativa o istruttoria anche con riferimento ai procedimenti di archiviazione informatica", per massimo € 1.500,00;

- al personale dell'area Istruttori l'indennità è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche:

- "procedure c/o procedimenti di particolare complessità operativa o istruttoria anche con riferimento ai procedimenti di archiviazione informatica", per massimo € 1.500,00;

- "firma documenti/atti con valenza all'esterno", per massimo € 1.500,00;

- al personale dell'area Funzionari ed EQ l'indennità è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche:

- "procedure c/o procedimenti di particolare complessità operativa o istruttoria anche con riferimento ai procedimenti di archiviazione informatica", per massimo € 1.500,00;

- "firma documenti/atti con valenza all'esterno", per massimo € 1.500,00;

- Coordinamento di altro personale , per un massimo di € 1.000,00;

3. L'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è attestato dal dirigente d'area competente mediante specifico atto di assegnazione della mansione.

4. Il Relativo compenso è corrisposto o mensilmente o semestralmente.

5. Ciascun Dirigente attribuisce gli incarichi di responsabilità di cui al presente articolo in maniera selettiva e non discriminatoria specificando puntualmente nell'atto di conferimento in quali delle ipotesi di cui al comma 2: rientra l'incarico affidato e quali sono le funzioni associate ad esso. Ciascun Dirigente risponde di affidamenti difformi nei limiti del budget assegnato.

Art. 20 - WELFARE INTEGRATIVO
(ART. 82, CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. Alle misure di sostegno indicate dall'art. 82, CCNL 16 novembre 2022 sono attribuite le seguenti risorse, nei limiti delle disponibilità già stanziato dall'ERSI negli anni precedenti:

- per l'anno 2023: euro € 20.000,00;

- per l'anno 2024: euro € 20.000,00;

- per l'anno 2025: euro € 20.000,00;

2. Le risorse annualmente disponibili : sono ripartite tra le tre tipologie principali di sostegno sulla base delle seguenti percentuali:

- Attività culturali, formative 20%

(ad esempio Teatri, Cinema, Biblioteche, formazione, frequenza centri estivi o corsi extrascolastici da parte di figli fiscalmente a carico, ...);

- Attività assistenziali - integrative 40%.

(ad esempio polizze sanitarie dipendente, spese mensa scolastica e trasporto figli a carico, borse di studio figli, spese mantenimento servizio educativo infanzia 0-6 anni, spese di cui all'art.27 del presente CCDI, spese per grave malattia familiare coniuge-figli, ...)

- Attività ricreative e altro 40%.

(ad esempio, spese per attività ricreative sportive sia pratica che accessoria, spese per attività di fisioterapia ed equipollenti, spese per cure termali, spese sostenute per visite mediche del dipendente fino a,spese per acquisto di apparati medici, compreso oculistica ed odontoiatrica fino a, spese per mobilità verde, ...)

Per ogni voce, in occasione del Bando annuale, possono essere individuati valori limiti di rimborso nonché valore massimo rimborso per dipendente.

3. I destinatari degli interventi di cui al punto i sono:

- a) Personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato alle dipendenze dell'ERSI con reddito complessivo lordo familiare equivalente pari o inferiore a € 80.000,00;
- b) Personale comandato da altre amministrazioni, con reddito complessivo familiare equivalente pari o inferiore a € 80.000,00 a condizione che l'Ente di provenienza non preveda l'erogazione di analoghi benefici;
- c) Personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, alle dipendenze dell'ERSI, assunti per esigenze sostitutive o organizzative della struttura tecnica con reddito complessivo familiare equivalente pari o inferiore a € 80.000,00.

4. I limiti di reddito di cui al comma 4 non si applicano nel caso di richiesta di borsa di studio o per spese per corsi di formazione/istruzione del dipendente o per l'acquisto di tecnologia per favorire le attività lavorative del dipendente;

5. Il personale di cui alle lettere a, b e c, del comma 4 che presta servizio presso l'ERSI per una porzione di anno potrà richiedere il rimborso solo per la parte corrispondente all'effettiva presenza in servizio, purché pari ad almeno tre mesi. In tal caso la spettanza verrà suddivisa per 12 mensilità e moltiplicata per i mesi di effettiva assunzione/presenza;

6. I contributi erogati sono cumulabili sia con altri contributi percepiti a qualsiasi titolo, sia con le detrazioni o le deduzioni fiscali ottenute sulle medesime spese, fino alla concorrenza della spesa rendicontata. Non sono cumulabili, invece, con altre forme di contribuzione di origine regionale.

7. Sono esclusi dalle borse di studio erogate a favore dei figli dei dipendenti dell'ERSI, i dipendenti i cui figli abbiano già beneficiato, nell'anno di riferimento, di altre borse di studio, dell'assegno universitario di cui alla L.R. n. 91/1994 o di analoghe provvidenze a carico di altre amministrazioni od Enti e che abbiano fruito di ricovero gratuito in collegio.

8. Le eventuali economie di spesa, relative a una o più tipologie di intervento, sono utilizzate per compensare le maggiori richieste delle altre attività.

9. Qualora invece le disponibilità finanziarie non dovessero consentire il soddisfacimento delle istanze relative a ciascuna fattispecie di intervento, verranno formulate una o più graduatorie di

priorità per il finanziamento, in base al reddito del nucleo familiare, soddisfacendo prioritariamente le situazioni di reddito più basse.

10. Nel bando annuale vengono disciplinate le tipologie che rientrano nelle attività di cui al comma 2 e le modalità di richiesta dei contributi;

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

1. L'ERSI può istituire, per particolari necessità operative, il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di euro 10,33 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte con le risorse previste dall'art. 79, CCNL 16 novembre 2022. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

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

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

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

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

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

7. Nel caso di reperibilità in presenza di situazioni di emergenza climatica o ambientale, il limite di 6 (sei) turni mensili è elevato fino ad un massimo di 10 turni mensili. L'aumento dei turni in questione non può superare la durata di n. 6 mesi consecutivi. L'ERSI si impegna a contenere la turnazione nei limiti massimi contrattuali, in considerazione delle emergenze da affrontare.

8. L'importo dell'indennità di reperibilità è elevato a euro 13,00 in presenza:

a) delle situazioni indicate al comma 1;

b) di reperibilità prestata nelle seguenti giornate festive: 01/01, 06/01, 25/04, 01/05, 02/06, 15/08, 01/11, 08/12, 25/12, 26/12;

c) di giornata connessa a festività Santo Patrono.

Art. 22

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

1. Le parti definiscono la correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi previsti dal contratto per i titolari di incarichi di Elevata Qualificazione.
2. A tal fine, assumono rilievo (elenco non esaustivo):
 - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113, D.Lgs. n. 50/2016;
 - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9, L. n. 114/2014;
 - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, c. 1, lett. b), D.L. n. 437/1996, spese del giudizio.
 - la performance corrisposta anche da altri Enti;
3. Il premio complessivo individuale per produttività è ridotto con le modalità di cui al commi 2 per tutti quei dipendenti che, con riferimento al medesimo anno, hanno percepito incentivi per funzioni tecniche ex art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 ed eventuali residue somme erogate a titolo di incentivi per la progettazione ex art. 93 del D.Lgs. n. 163/2006.
4. Il premio complessivo assegnato al dipendente (organizzativo+individuale), in caso di attribuzione di risultati premiali anche da altri Enti, è ridotto, proporzionalmente, come da tabella specifica di seguito riportata;
5. La riduzione è progressiva e per scaglioni in relazione all'ammontare dell'incentivo liquidato per il medesimo anno al quale si riferisce la produttività secondo le seguenti tabelle;

Importo funzioni tecniche percepite	Aliquota di riduzione (per scaglioni)	Riduzione sulla produttività
Fino a € 5.000,00	0	Nessuna riduzione
Oltre € 5.000,00 e fino a € 20.000,00	10%	10% sull'importo eccedente € 10.000,00
Oltre € 20.000,00	25%	€ 200,00 + 25 % sulla parte eccedente € 25.000,00

Importo performance totale spettante al dipendente (somma delle performance spettanti/corrisposte)	Aliquota di riduzione (per scaglioni)	Riduzione sulla produttività
Fino a € 5.000,00	0	Nessuna riduzione
Oltre € 5.000,00 fino a € 10.000,00	10%	10% sull'importo eccedente € 5.000,00
Oltre 10.000,00 fino a € 15.000,00	15%	15% sull'importo eccedente € 10.000,00
Oltre € 15.000,00 e fino a € 20.000,00	20%	20% sull'importo eccedente € 15.000,00

Oltre € 20.000,00	25%	€ 200,00 + 25 % sulla parte eccedente € 20.000,00
-------------------	-----	---

Le economie derivanti dalle riduzioni di cui sopra saranno ripartite tra i dipendenti non interessati dall'applicazione delle riduzioni incrementando, proporzionalmente, i valori della performance individuale spettante.

**Art. 23 - MISURE PER LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO
(ART. 7, C. 4, LETT. M), CCNL 16 NOVEMBRE 2022)**

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

- l'ERSI si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e le facoltà attribuitegli dall'art. 50, D.Lgs. 81/2008. A tale scopo allo stesso rappresentante spettano ogni anno n. 15 ore di lavoro retribuito per l'espletamento delle proprie funzioni, con esclusione del lavoro straordinario;
- il responsabile della sicurezza e il medico competente sono coinvolti nell'individuazione delle metodologie per risolvere problemi specifici, con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma di apparecchiature e impianti, alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
- il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è coinvolti e formato per l'impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi;
- il responsabile della sicurezza, in accordo con il medico competente, individua le attività che comportano la corresponsione di un'indennità di disagio e/o rischio in coerenza con il documento sulla valutazione dei rischi;
- il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi, compresi quelli correlati allo stress da lavoro e gli altri previsti dall'art. 28, D.Lgs. n. 81/2008.

**Art. 24
CONTINGENTE DEI LAVORATORI A TEMPO PARZIALE
(ART. 53, CCNL 21 MAGGIO 2018)**

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

2. Il contingente del CCNL di cui al comma 1, può essere: elevato fino al 40% in presenza di gravi e documentate situazioni familiari che verranno valutate dal Dirigente cui è assegnato il dipendente che avanza la richiesta, di trasformazione del proprio rapporto di lavoro a part time, al fine di valutarne la compatibilità con le esigenze di servizio.

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

Art. 25 - BANCA DELLE ORE
(ART. 33, CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

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

Il limite individuale annuo di ore che possono confluire nella banca è pari a n. 60 ore.

2. I relativi riposi compensativi possono essere fruiti su richiesta del dipendente, compatibilmente con le esigenze di servizio. L'eventuale diniego deve essere adeguatamente motivato dal dirigente.

3. I riposi compensativi devono essere fruiti entro il 31 agosto dell'anno successivo, le ore non utilizzate entro il suddetto termine sono sottratte dalla banca ore e sono poste in pagamento nei limiti stabiliti dalle fonti contrattuali e dell'entità del fondo per lo straordinario.

Art. 26 - FLESSIBILITÀ DELL'ORARIO DI LAVORO
(ART. 29, CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente, è introdotto l'istituto dell'orario flessibile.

2. Sono stabilite le seguenti fasce di flessibilità oraria:

mattino: Orario Servizio 08.00-14.00 7:30 _ 9:30 fascia flessibile entrata 9:30 _ 13:00 fascia rigida 13:00_ 15:30 fascia flessibile uscita	pomeriggi di rientro: Orario Servizio 15.00-18.00 14:30 _ 16.00 fascia flessibile entrata 13:00 _ 15:30 fascia flessibile pausa pranzo (min 30 minuti max 2 ore) 16:00 - 17.30 fascia rigida 17:00 - 19:30 fascia flessibile uscita
--	---

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

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

5. I titolari di P.O. non hanno fasce orarie da rispettare purché maturino, settimanalmente, 36 ore lavorative salvo se diversamente disposto dal Direttore d'Area di appartenenza.

**Art. 27 - ORARIO DI LAVORO E ORARIO MULTIPERIODALE
(ARTT. 29 E 31, CCNL 16 NOVEMBRE 2022)**

1. Le parti si impegnano, ai sensi dell'art. 4, D.L. n. 66/2003, a calcolare la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi.
2. Tale arco temporale è incrementato di ulteriori 6 (sei) mesi in presenza di esigenze obiettive determinate da:
 - situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richieda tempi lunghi;
 - presenza di eventi naturali che richiedano una maggiore presenza sul posto di lavoro;
 - altre motivazioni sopraggiunte;
3. L'orario multi-periodale consiste nel concentrare l'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno. Questi periodi, di norma, non possono superare il limite di 13 (tredici) settimane. E' possibile superare tale limite in presenza delle seguenti condizioni:
 - Situazioni di crisi idriche in atto;
 - Altre emergenze o particolari esigenze funzionali dell'Ente.

**Art. 28 - LAVORO STRAORDINARIO
(ART. 7, C. 4, LETT. S), CCNL 16 NOVEMBRE 2022)**

1. Il limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario di cui all'art. 14, c. 4, del CCNL 1.4.1999 è elevato a n.180 ore per i dipendenti assegnati agli uffici di diretta assistenza agli organi istituzionali.
2. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 14 del CCNL dell' 1.4.1999, nei limiti stabiliti dalle fonti contrattuali e dell'entità del fondo per lo straordinario.

**Art. 29 - TRATTAMENTO PER ATTIVITÀ PRESTATI IN GIORNO FESTIVO
(ART. 24, C. 1, CCNL 14 SETTEMBRE 2000)**

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

**Art. 30 - MESSI NOTIFICATORI
(ART. 54, CCNL 14 SETTEMBRE 2000)**

1. Ove individuati, in applicazione dell'art. 54, CCNL 14 settembre 2000, ai messi notificatori è corrisposta una quota parte pari al 70% del rimborso delle spese di notifica, per ogni notificazione di atto dell'amministrazione finanziaria.
2. Le risorse necessarie sono destinate annualmente in sede di ripartizione del fondo.

**Art. 31 - INNOVAZIONI TECNOLOGICHE E QUALITÀ DEL LAVORO
(ART. 7, C. 4, LETT. T), CCNL 16 NOVEMBRE 2022)**

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

2. Ai fini di cui al precedente comma sono individuati interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento e all'accrescimento delle competenze del personale:

- a) mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione;
- b) mediante l'utilizzo dei seguenti strumenti tecnologici: Cloud e Applicativi On Line;
- c) mediante agevolazioni nel Welfare per acquisto di apparati tecnologici da parte del dipendente;

**Art. 32 - INCREMENTO DI RISORSE PER RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO A INCARICHI DI
ELEVATA QUALIFICAZIONE
(ART. 7, C. 4, LETT. U), CCNL 16 NOVEMBRE 2022)**

1. Nel periodo di vigenza dell'art. 23, c. 2, D.Lgs. n. 75/2017, nel caso in cui un eventuale incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione determini una riduzione delle risorse del fondo, le parti provvedono a rideterminare la parte stabile del fondo per risorse decentrate.

**Art. 33 - CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI
TITOLARI DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE
(ART. 7, C. 4, LETT. V), CCNL 16 NOVEMBRE 2022)**

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

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

3. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema vigente di misurazione e valutazione della performance (minimo 60p.ti), non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

4. La quota complessiva annualmente destinata al risultato è pari al 25% delle risorse complessivamente destinate alle posizioni organizzative istituite.

Art. 34 - LAVORO AGILE – SMART WORKING - TELELAVORO

1. Il lavoro agile, lo smart working ed il tele lavoro rientrano tra le politiche dell'Ente mirate ad agevolare un corretto equilibrio fra gestione dei tempi di vita, esigenze organizzative, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane e capacità di lavorare per progetti.
2. Accesso, utilizzo, regolamentazione sono definite in apposito regolamento approvato dall'ERSI condiviso con le OO.SS. come previsto dalla norma.

Art. 35 - INTEGRAZIONE DISCIPLINA TRASFERTA

1. Ai sensi dell'art. 70-octies del CCNL21/5/2019, in relazione all'istituto della trasferta di durata non superiore alle dodici ore, il tempo di viaggio è considerato a tutti gli effetti attività lavorativa.

Art. 36 - FERIE SOLIDALI

1. Viene istituita la banca delle ore delle ferie solidali a cui possono attingere dipendenti che abbiano esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute.
2. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere alla banca delle ore delle ferie solidali, in tutto o in parte:
 - a) le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. n. 66/2003 in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in 20 giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e 24 giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni;
 - b) le quattro giornate di riposo per le festività soppresse.
3. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1, possono presentare specifica richiesta all'ente, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per un una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.
4. Ricevuta la richiesta, l'ente rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.
5. I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.
6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.

7. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.
8. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti e dei riposi compensativi eventualmente maturati.
9. Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma 7, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzati nel rispetto delle relative discipline contrattuali.
10. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.

Art. 37 - CONGEDI PER DONNE VITTIME DI VIOLENZA

1. La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificata, ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. n.80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.
2. Salvo i casi di oggettiva impossibilità, la dipendente che intenda fruire del congedo in parola è tenuta a farne richiesta scritta all'ufficio del personale corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione di cui al comma 1 - con un preavviso di sette giorni di calendario e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo.
3. Il trattamento economico spettante alla lavoratrice è quello previsto, per il congedo di maternità, dall'art. 43 del CCNL 2016 -2018.
4. Il periodo di cui ai commi precedenti è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie ed è utile ai fini della tredicesima mensilità.
5. La lavoratrice può scegliere di fruire del congedo su base oraria o giornaliera nell'ambito dell'arco temporale di cui al comma 1. La fruizione su base oraria avviene in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo.
6. La dipendente ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. Il rapporto a tempo parziale è nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno, a richiesta della lavoratrice.
7. La dipendente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'ente di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'ente di appartenenza dispone il trasferimento presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti alla sua categoria.
8. I congedi di cui al presente articolo possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali e familiari per un periodo di ulteriori trenta giorni. L'Ente, ove non ostino specifiche esigenze

di servizio, agevola la concessione dell'aspettativa, anche in deroga alle previsioni dell'art. 42, comma 1 del CCNL 2016 - 2018.

Art. 38 - UNIONE CIVILI

1. Al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dell'unione civile tra persone dello stesso sesso di cui alla legge n. 76/2016, le disposizioni di cui al presente CCDI riferite al matrimonio, nonché le medesime disposizioni contenenti le parole «coniuge», «coniugi» o termini equivalenti, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.

Art. 39 - COMITATO UNICO DI GARANZIA

1. L'ERSI costituisce il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce unificando le competenze in un solo organismo, il comitato per le pari opportunità e il comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi.

2. Il Comitato ha compiti propositivi, consultivi e di verifica. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi delle pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psicologica per i lavoratori.

3. Il Comitato informa tempestivamente le OO.SS, la RSU e i lavoratori delle proprie attività, in particolare delle proposte avanzate nello svolgimento dei compiti propositivi, consultivi e di verifica in materia di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza sui lavoratori.

4. Il Comitato adotta il regolamento che ne disciplina il funzionamento

5. L'Ente si impegna ad offrire il massimo supporto e la massima attenzione al Comitato paritetico di cui al presente articolo.

6. Le parti concordano che il Comitato Unico di Garanzia, sarà costituito entro 30 giorni dalla stipula del presente CCDI.

Art. 40 - FORMAZIONE DEL PERSONALE

1. 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.

2. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale.

3. 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, in collegamento con le progressioni economiche.

4. 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.
5. L'Ente può assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.
6. 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.
7. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro anche al fine di promuovere la conciliazione tra vita privata e lavoro. In via eccezionale le attività formative possono svolgersi fuori dalla sede di servizio al personale. In questo caso spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.
8. In sede di confronto possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione. Possono essere, inoltre:
 - a) acquisiti elementi di conoscenza relativi ai fabbisogni formativi del personale;
 - b) formulate proposte all'amministrazione, per la realizzazione delle finalità di cui al presente articolo;
 - c) realizzate iniziative di monitoraggio sulla attuazione dei piani di formazione e sull'utilizzo delle risorse stanziato.
9. L'amministrazione cura, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.
10. Nell'ambito dei piani di formazione, possono essere individuate anche iniziative formative destinate al personale iscritto ad albi professionali, in relazione agli obblighi formativi previsti per l'esercizio della professione.
11. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua pari almeno all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.
12. L'Amministrazione si impegna ad esaminare congiuntamente alla RSU e alle OO.SS. il piano formativo e le risorse annualmente ad esso dedicate.

Art. 41 - FERIE FRUIBILI AD ORE

1. In continuità del CCDI precedente nonché di quanto previsto nel CCNL 2018-2021 i dipendenti dell'ERSI possono fruire le ferie spettanti per l'anno corrente mediante la convenzione delle stesse in ore, secondo il seguente schema:

Giorni spettanti: 28gg

Ferie convertite in ore: 10gg

Equivalentente conversione: 72 ore

Finale spettante a dipendente

18 giorni di Ferie – 72 ore di Ferie

N.B.: Le ferie ad ore non possono essere spezzate, verranno arrotondate

Le ferie ad ore possono essere prese, per coprire l'intera giornata lavorativa, per non più di 36 ore nelle giornate senza rientro ovvero, almeno 36 ore nelle giornate con rientro pomeridiano.

TITOLO V - Norme finali e transitorie

Art. 42 - DISPOSIZIONI FINALI

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

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

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

1. Disposizioni generali

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

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

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

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

2. Requisiti di partecipazione

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

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

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

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

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

3. Criteri di valutazione

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

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

3) i “differenziali stipendiali” sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:

a) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione a una delle annualità;

b) esperienza professionale. Per “esperienza professionale” si intende quella maturata nel medesimo profilo o equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all’art. 1 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi;

c) ulteriori criteri: attività formativa eseguita negli ultimi 24 mesi (interna ed esterna);

4) La ponderazione dei criteri di cui alle lettere a) , b) e C) è rispettivamente pari al 40% , al 40% per b), e 10% per c) del peso totale.

5) per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 10% del punteggio ottenuto con l’applicazione del criterio di cui al punto 3.

6) Nel rispetto del principio di non discriminazione, a parità di fascia di punteggio attribuito, è rilevante lo sviluppo delle competenze professionali affidato alla valutazione del responsabile/dirigente sulla base del sistema di valutazione dell’ente o attraverso la somministrazione di prove o di test.

Le parti possono individuare ulteriori criteri per la definizione di situazioni di parità di punteggio.

3. Procedimento

Allorché sia sottoscritto il contratto integrativo che stanziava le risorse destinate alle progressioni nell’area, il dirigente/responsabile del Settore Personale procede a una verifica dei potenziali destinatari delle progressioni.

L’informazione è comunque portata a conoscenza di tutti i dipendenti dell’ente con avvisi interni che assicurino adeguata diffusione.

Per ciascun dipendente è compilata una scheda preceduta da un colloquio con l’interessato.

Ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio.

In caso di apposizione di riserva, allo stesso è assegnato un termine massimo di giorni 10 per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il dirigente/responsabile del Settore Personale decide in via definitiva.

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

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

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

REGOLAMENTO

PER LA DISCIPLINA DELLE PROCEDURE COMPARATIVE FINALIZZATE ALLE PROGRESSIONI TRA LE
AREE
AI SENSI DELL'ART. 52, COMMA 1-BIS, DEL D.LGS. N. 165/2001

(C.D. PROGRESSIONI VERTICALI ORDINARIE)

INDICE

Sommario

INDICE 2

Art. 1 – OGGETTO E AMBITO DI APPLICAZIONE	3
Art. 2 – REQUISITI PER LA PARTECIPAZIONE ALLA PROCEDURA COMPARATIVA	3
Art. 3 –PROCEDURA PER LA SELEZIONE COMPARATIVA	4
Art. 4 –COMMISSIONE ESAMINATRICE DELLA SELEZIONE COMPARATIVA	6
Art. 5 –AVVISO DELLA SELEZIONE COMPARATIVA	8
Art. 6 – AMMISSIONE O ESCLUSIONE DEI CANDIDATI	9
Art. 7 – GRADUATORIA DELLA SELEZIONE COMPARATIVA	9
Art. 8 – DISPOSIZIONI DI RINVIO	10
Art. 9 – ENTRATA IN VIGORE	10

Art. 1 – OGGETTO E AMBITO DI APPLICAZIONE

1. Il presente regolamento, in conformità a quanto disposto dall'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001, al fine di valorizzare le professionalità interne, disciplina le procedure per le selezioni comparative finalizzate alle progressioni verticali riservate al personale dei livelli a tempo indeterminato del Comune.
2. Il numero di posti per le selezioni comparative di cui all'art.15 del CCNL 16.11.2022, comunque non superiore al 50% dei posti complessivi previsti, è indicato all'interno del PIAO.
3. Le norme contenute nel presente regolamento costituiscono fonte per la predisposizione degli avvisi di selezione di cui al successivo articolo 5.

Art. 2 – REQUISITI PER LA PARTECIPAZIONE ALLA PROCEDURA COMPARATIVA

1. I requisiti, di cui i candidati devono essere in possesso per partecipare alle selezioni comparative, sono individuati dal successivo comma 2 e dovranno essere specificati negli avvisi di selezione.
2. Possono partecipare alle procedure per le selezioni comparative i dipendenti in servizio a tempo indeterminato presso l'ente in possesso, entro il termine di scadenza di presentazione della domanda, dei seguenti requisiti:
 - a) essere inquadrati nella categoria immediatamente inferiore a quella oggetto di selezione.
 - b) essere in possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno per la categoria e il profilo per i quali è indetta la selezione;
 - c) non aver subito sanzioni disciplinari nei due anni precedenti alla data di scadenza del termine per la presentazione della domanda;
 - d) avere maturato una anzianità di servizio minima di tre anni nella categoria immediatamente inferiore a quella oggetto di selezione. L'anzianità di servizio va considerata al 31/12 dell'anno antecedente a quello nel quale viene indetta la procedura per la selezione comparativa;
 - e) avere conseguito una valutazione positiva, relativa alla performance individuale, negli ultimi tre anni di servizio presso il Comune. Si considera positiva la valutazione conseguita, per ognuno degli anni considerati, non inferiore al 60% della valutazione massima. Il triennio di riferimento è quello immediatamente antecedente all'anno nel quale viene indetta la procedura per la selezione comparativa.

Art. 3 –PROCEDURA PER LA SELEZIONE COMPARATIVA

1. La procedura per la selezione comparativa intende valutare per ciascun candidato:
 - a. la performance individuale nel triennio precedente l'anno dell'attivazione della selezione, alle condizioni minime di cui al precedente articolo 2, comma 2 lett. e);

- b. assenza di procedimenti disciplinari;
- c. l'eventuale possesso di titoli o competenze professionali o di studio, ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso dall'esterno;
- d. l'eventuale numero e tipologia di incarichi rivestiti, in riferimento al ruolo da ricoprire, prestati dal candidato sia all'interno che all'esterno dell'ente.
2. Il punteggio massimo complessivo, dato dalla somma delle valutazioni di cui ai punti a, b, c e d del comma 1, è pari a 100 punti.
3. Il punteggio massimo per singolo criterio di valutazione è il seguente:

CRITERIO	PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBUIBILE
a) valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio	75
b) assenza di provvedimenti disciplinari	0
c) possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno	15
d) numero e tipologia degli incarichi rivestiti	10
PUNTEGGIO MASSIMO	100

5. L'assegnazione del punteggio di cui al precedente comma 3 lettera a) avverrà secondo il seguente criterio:

Valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio (MAX 75)		
Modalità di valutazione	Modalità di attribuzione punteggio	Punteggio Assegnabile
Media dei punteggi di performance individuale ottenuta nel triennio precedente	$P_x = P_i / P_m \times 75$ Dove: P _x è il punteggio attribuito P _i è il punteggio medio ottenuto nel triennio dal dipendente in valutazione P _m è il punteggio medio del triennio più alto ottenuto dai dipendenti in comparazione	Max 75

5. L'assegnazione del punteggio di cui al precedente comma 3 lettera b) avverrà secondo il seguente criterio:

Assenza di provvedimenti disciplinari (MAX 0)	
Modalità di valutazione	Punteggio
Nessuna sanzione	0

Rimprovero verbale	-2
Richiamo scritto	-4
Multa	-6
Sospensione fino a 10 giorni	-8
Sospensione fino a 3 mesi	-10
Sospensione fino a 6 mesi	-12
Sospensione oltre i 6 mesi	-15

6. L'assegnazione del punteggio di cui al precedente comma 3 lettera c) avverrà secondo i seguenti criteri:

Possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno (Max 15)			
	Categoria D	Categoria C	Categoria B
Master universitario di 1° livello o superiore (DM 270/2004)	10		
Laurea (anche triennale)		10	5
Diploma (quinquennale)			5
Incarichi formali di mansioni superiore	Punti 1 per ogni mese fino a un max di 5 punti	Punti 1 per ogni mese fino a un max di 5 punti	Punti 1 per ogni mese fino a un max di 5 punti
TOTALE	15	15	15

7. L'assegnazione del punteggio di cui al precedente comma 3 lettera d) avverrà secondo i seguenti criteri:

Numero e tipologia degli incarichi rivestiti (Max 10)	
incarichi svolti, presso pubbliche amministrazioni del comparto Funzioni Locali, ai sensi degli articoli 7, commi 6 e seguenti, e 53 del D.Lgs. n. 165/2001	Categoria D – C - B
	1 punto per ogni incarico fino ad un massimo di 5 punti
prestazioni svolte, presso pubbliche amministrazioni del comparto Funzioni Locali, ai sensi dell'articolo 1, comma 557, della L. n. 311/2004, nella categoria immediatamente inferiore a quella della selezione comparativa	Punti 1 per ogni mese fino a un max di 5 punti (In caso di prestazione inferiore all'anno o per frazioni di anno, il punteggio verrà ridotto proporzionalmente. Non verranno considerate prestazioni inferiori ai 6 mesi, anche se non continuative)

TOTALE	10
--------	----

8. Ai fini della valutazione degli incarichi svolti, di cui ai precedenti commi 6 e 7, saranno considerati solamente quelli resi dal candidato alla data del 31/12 dell'anno precedente a quello di attivazione della selezione comparativa ed effettuati nei 5 anni precedenti.

9. Le valutazioni di cui ai precedenti commi saranno effettuati dalla Commissione esaminatrice di cui al successivo articolo 4.

10. La procedura della selezione comparativa deve essere attivata, mediante approvazione dell'avviso di cui al successivo articolo 5, entro il 31/12 dell'anno nel quale è stata prevista la selezione all'interno della deliberazione di Giunta comunale di approvazione o modifica del Piano Integrato di attività ed organizzazione.

Art. 4 –COMMISSIONE ESAMINATRICE DELLA SELEZIONE COMPARATIVA

1. La valutazione dei candidati è effettuata da una Commissione composta da tre membri, di cui uno con funzioni di Presidente. e nel Responsabile.

2. I componenti della commissione, ed il segretario della stessa, sono nominati con determinazione del Responsabile dell'Area competente in materia di reclutamento del personale.

3. I componenti della commissione devono essere individuati tra dipendenti del Comune di categoria giuridica almeno pari a quella oggetto dalla procedura.

4. Il segretario della commissione può essere anche un dipendente del Comune di categoria inferiore a quella oggetto dalla procedura ma, comunque, non inferiore alla categoria C.

5. Nel caso fra i dipendenti del Comune non vi siano professionalità adeguate a ricoprire il ruolo di componente o segretario della Commissione (anche a causa di eventuali incompatibilità e/o inconferibilità e/o per altre cause di cui ai successivi commi 10 e seguenti), possono essere nominati componenti o segretario della Commissione dipendenti di altre pubbliche amministrazioni, aventi i requisiti minimi di cui ai precedenti commi 3 e 4.

6. Ai fini dell'applicazione del principio di pari opportunità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni esaminatrici, salva motivata impossibilità, è riservato a ciascuno dei due sessi [art. 57 comma 1 lett. a) del D.Lgs n. 165/2001].

7. La Commissione esaminatrice, per ogni seduta tenuta, deve redigere apposito verbale debitamente datato, numerato e sottoscritto dal Presidente, dai componenti e dal segretario.

8. Al termine dei lavori, la Commissione esaminatrice deve trasmettere, al Responsabile di settore competente in materia di reclutamento di personale, tutta la documentazione inerente le attività svolte ai fini della procedura di selezione comparativa.

9. Non possono far parte delle Commissioni esaminatrici i componenti degli organi di direzione politica del Comune, coloro che ricoprono cariche politiche o che siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.

10. Non possono altresì far parte delle Commissioni esaminatrici persone che siano tra loro parenti od affini fino al quarto grado o soggetti legati da vincolo di coniugio nonché coloro che, nello stesso grado, siano parenti od affini di alcuno dei concorrenti o legati da vincolo di coniugio ad alcuno dei medesimi, coloro che abbiano liti pendenti e/o rapporti debitori con i concorrenti.

11. I commi 9 e 10 trovano applicazione oltre che tra commissari e concorrenti anche tra gli stessi commissari.
12. Trova applicazione, nei confronti dei componenti della commissione, l'articolo 35-bis del D.Lgs. n. 165/2001.
13. La verifica dell'esistenza di eventuali cause di incompatibilità è effettuata all'atto dell'insediamento della Commissione, individuato nella prima seduta, e, se necessario, ripetuta dopo aver preso visione dell'elenco dei candidati. I componenti della commissione sono tenuti a presentare una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà ove si attesti di non trovarsi nelle condizioni indicate ai commi 10 e 11 del presente articolo.
14. La conoscenza personale dovuta a rapporti di lavoro nell'ambito dell'Ente non costituisce impedimento.
15. Tutti i componenti sono ricusabili per i motivi elencati agli articoli 51 e 52 del codice di procedura civile. Sull'istanza di ricusazione decide in via definitiva la stessa commissione, sentito il ricusato. La discussione e la votazione al riguardo si svolgono in assenza del ricusato; in caso di parità di voti l'istanza di ricusazione si intende accolta.
16. L'esistenza di una causa di incompatibilità dà luogo a decadenza del soggetto interessato. Analogamente si procede allorché la causa di incompatibilità non sia originaria ma sopravvenuta.

Art. 5 –AVVISO DELLA SELEZIONE COMPARATIVA

1. Ogni ulteriore disposizione di dettaglio, relativa alla procedura della selezione comparativa, non espressamente prevista nel presente regolamento, sarà contenuta in specifico avviso, approvato con determinazione del Responsabile di settore competente in materia di reclutamento del personale.
2. L'avviso deve contenere tutte le informazioni utili allo svolgimento delle operazioni di selezione, nonché fornire ai candidati la piena conoscenza della procedura.
3. In particolare, deve indicare:
 - la categoria, il profilo professionale e il trattamento economico annuo lordo dei posti per i quali viene effettuata la selezione;
 - i requisiti generali e specifici per l'ammissione dei candidati alla procedura selettiva;
 - il richiamo alle pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro, ai sensi dell'art. 27 del D.Lgs 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" e dell'art. 57 del D.Lgs n. 165/2001;
 - l'informativa sul trattamento dei dati personali ai sensi del regolamento (UE) n. 2016/679;
 - il termine e le modalità di presentazione della domanda di ammissione;
 - l'indicazione di tutti i titoli/documenti da presentare per la valutazione finale;
 - l'indicazione dei criteri che danno luogo a precedenza a parità di punteggio;
 - le modalità di dichiarazione dei requisiti prescritti nell'avviso stesso e gli eventuali titoli di cui il candidato risulti in possesso e, se necessario, le eventuali modalità di produzione di documenti.
4. L'avviso di selezione deve essere pubblicato in forma integrale all'Albo Pretorio Informatico del Comune e sul sito internet comunale, in Amministrazione Trasparente nella sezione "Bandi di concorso", da un minimo di 15 giorni ad un massimo di 30 giorni.

5. I termini per la presentazione delle domande decorrono dalla data di pubblicazione all'Albo Pretorio Informatico del Comune di cui al comma precedente. Qualora il termine scada in giorno festivo o non lavorativo per l'Ente, esso s'intende prorogato al primo giorno lavorativo successivo.
6. All'avviso di selezione deve essere allegato il modello sul quale presentare domanda di partecipazione alla selezione comparativa.
7. Il competente responsabile di settore può riservarsi, per motivate esigenze e con apposita determinazione dirigenziale, di modificare o di prorogare i termini o di revocare l'avviso di selezione.

Art. 6 – AMMISSIONE O ESCLUSIONE DEI CANDIDATI

1. La verifica del possesso dei requisiti e dell'osservanza delle condizioni prescritte dalla legge, dal regolamento e dall'avviso, da parte dei candidati che hanno presentato domanda, avviene a cura del Responsabile di settore competente in materia di reclutamento del personale mediante esame delle domande pervenute e della relativa documentazione.
2. A seguito delle verifiche di cui al presente regolamento, il Responsabile di settore di cui al comma 1, istruttore comunica:
 - a) l'esclusione dal concorso ai concorrenti non ammessi indicandone i motivi (mediante comunicazione personale);
 - b) l'ammissione al concorso agli altri candidati (mediante pubblicazione dell'avviso all'albo pretorio dell'ente e in Amministrazione Trasparente nella sezione "Bandi di concorso).

Art. 7 – GRADUATORIA DELLA SELEZIONE COMPARATIVA

1. La graduatoria di merito dei candidati è formata secondo la votazione complessiva riportata da ciascun candidato, sommando i punteggi riportati nella valutazione di cui al precedente art. 3.
2. In caso di parità, costituirà titolo di preferenza la maggior anzianità di servizio presso l'ente e, in subordine, la maggior anzianità di servizio nella categoria immediatamente inferiore a quella oggetto di selezione. In caso di ulteriore parità, costituirà titolo di preferenza la maggiore età anagrafica.
3. La graduatoria finale di merito è approvata, con determinazione del Responsabile di settore in materia di reclutamento di personale, entro 30 giorni dall'acquisizione di tutta la documentazione da parte della Commissione esaminatrice di cui al precedente articolo 4.
3. Le graduatorie hanno valore solo per la procedura di riferimento e sono utilizzate esclusivamente per i posti messi a selezione senza possibilità alcuna di ulteriore scorrimento.

Art. 8 – DISPOSIZIONI DI RINVIO

1. Per quanto non espressamente previsto nel presente regolamento, si rinvia alla vigente disciplina sulle norme sul reclutamento del personale del Comune nonché alla disciplina di legge e regolamento tempo per tempo vigente.

Art. 9 – ENTRATA IN VIGORE

1. Il presente regolamento entra in vigore ad avvenuta esecutività della deliberazione di Giunta comunale che lo approva.

APPENDICE
REGOLAMENTO
PER LA DISCIPLINA DELLE PROCEDURE
COMPARATIVE FINALIZZATE ALLE PROGRESSIONI
TRA LE AREE

AI SENSI DELL'ART.13, COMMA 6, DEL CCNL 16.11.2022

“PROGRESSIONI VERTICALI NEL PERIODO TRANSITORIO”

INDICE

Sommario

Art. 1 – OGGETTO E AMBITO DI APPLICAZIONE	40
Art. 2 – REQUISITI PER LA PARTECIPAZIONE ALLA SELEZIONE COMPARATIVA	40
Art. 3 –PROCEDURA PER LA SELEZIONE COMPARATIVA	41
Art. 4 –COMMISSIONE ESAMINATRICE DELLA SELEZIONE COMPARATIVA	44
Art. 5 –AVVISO DELLA SELEZIONE COMPARATIVA	45
Art. 6 – AMMISSIONE O ESCLUSIONE DEI CANDIDATI.....	46
Art. 7 – GRADUATORIA DELLA SELEZIONE COMPARATIVA	46
Art. 8 – DISPOSIZIONI DI RINVIO	46
Art. 9 – ENTRATA IN VIGORE	47

Art. 1 – OGGETTO E AMBITO DI APPLICAZIONE

1. Al fine di tener conto dell'esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, il presente regolamento, in conformità a quanto disposto dall'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001, definisce i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche di cui all'art.13, comma 6, del CCNL 16.11.2022 (c.d. progressioni tra le aree nel periodo transitorio).
2. Il numero di posti riservati alle progressioni tra le aree nel periodo transitorio, alle progressioni tra le aree ordinarie di cui all'art.52, comma 1-bis, del D.Lgs. 165/2001 e al passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse ex art.30 del D.Lgs. 165/2001, non può, comunque, essere superiore al 50% dei posti complessivi da coprire previsti all'interno del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione.
3. Le norme contenute nel presente regolamento costituiscono fonte per la predisposizione degli avvisi di selezione di cui al successivo articolo 5.
4. Ai fini della definizione del presente regolamento, l'amministrazione ha attivato l'istituto del confronto di cui all'art.5 del CCNL 16.11.2022.

Art. 2 – REQUISITI PER LA PARTECIPAZIONE ALLA PROCEDURA COMPARATIVA

1. I requisiti, di cui i candidati devono essere in possesso per partecipare alle procedure comparative in argomento, sono stabiliti nella TABELLA C (tabella di corrispondenza) allegata al CCNL 16.11.2022 e risultano essere i seguenti:
- 2.

Progressione tra categorie	Requisiti
da Area degli Operatori all'Area degli Operatori esperti	a) assolvimento dell'obbligo scolastico e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione, opportunamente valutabile.
da Area degli Operatori esperti all'Area degli Istruttori	a) diploma di scuola secondaria di secondo grado e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile. oppure b) assolvimento dell'obbligo scolastico e almeno 8 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile.

<p>da Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione</p>	<p>a) laurea (triennale o magistrale) e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile.</p> <p style="text-align: center;">oppure</p> <p>b) diploma di scuola secondaria di secondo grado ed almeno 10 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile.</p>
--	---

Art. 3 –PROCEDURA PER LA SELEZIONE COMPARATIVA

1. La procedura per la selezione comparativa intende valutare per ciascun candidato:

- esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato;
- titolo di studio;
- competenze professionali acquisite attraverso percorsi formativi, competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), competenze acquisite nei contesti lavorativi, abilitazioni professionali.

2. Il punteggio massimo complessivo, dato dalla somma delle valutazioni di cui ai punti a, b e c, è pari a 100 punti.

3. Il punteggio massimo per singolo criterio di valutazione è il seguente:

CRITERIO	PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBUIBILE
a) esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato	40
b) titolo di studio	30
c) competenze professionali acquisite attraverso percorsi formativi, competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), competenze acquisite nei contesti lavorativi, abilitazioni professionali	30
PUNTEGGIO MASSIMO	100

4. L'assegnazione del punteggio di cui al precedente comma 3 lettera a) avverrà secondo il seguente criterio:

Esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato (MAX 40)		
Modalità di valutazione	Modalità di attribuzione punteggio	Punteggio Assegnabile
Anzianità di servizio	$P_x = P_i / P_m \times 40$ <p>Dove:</p> <p>P_x è il punteggio attribuito</p> <p>P_i è l'anzianità di servizio (calcolata in mesi) del dipendente in valutazione</p> <p>P_m è l'anzianità di servizio (calcolata in mesi) più alta</p>	Max 40

5. L'assegnazione del punteggio di cui al precedente comma 3 lettera b) avverrà secondo il seguente criterio:

Titoli di studio (MAX 30)			
	Area dei funzionari e dell'E.Q.	Area degli Istruttori	Area degli Operatori Esperti
Master universitario di 1° livello o superiore (DM 270/2004)	15		
Laurea (anche triennale)	15	10	10
Diploma (quinquennale)		20	20
TOTALE	30	30	30

6. L'assegnazione del punteggio di cui al precedente comma 3 lettera c) avverrà secondo i seguenti criteri:

Competenze professionali acquisite attraverso percorsi formativi, competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), competenze acquisite nei contesti lavorativi, abilitazioni professionali (MAX 30)	
Corsi di formazione professionale	1 punto per ogni corso di formazione di durata superiore a 3 mesi fino a 3 punti
Competenze certificate linguistiche	A1: livello base: punti 1 A2: livello elementare: punti 2 B1: livello intermedio o di "soglia": punti 3 B2: livello intermedio superiore: punti 4 C1: livello avanzato: punti 5 C2: livello padronanza lingua: punti 6
Competenze certificate informatiche	competenze certificate di "utente base", n. 1 punti; competenze certificate di "utente autonomo" n.3 punti; competenze certificate di "utente avanzato", n.5 punti
Incarichi di specifica responsabilità formalmente riconosciuti	3 punti per anno, fino a max 9 punti
Abilitazioni professionali (iscrizioni albi professionali)	7
TOTALE	30

7. Ai fini della valutazione dei corsi di formazione professionale e degli incarichi di specifica responsabilità, di cui al precedente comma 6, saranno considerati solamente quelli svolti o resi dal candidato alla data del 31/12 dell'anno precedente a quello di attivazione della selezione comparativa ed effettuati nei 5 anni precedenti.

8. Le valutazioni di cui ai precedenti commi saranno effettuate dalla Commissione esaminatrice di cui al successivo articolo 4.

9. La procedura di selezione comparativa deve essere attivata, mediante approvazione dell'avviso di cui al successivo articolo 5, entro il 31/12 dell'anno nel quale è stata prevista la selezione all'interno del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione.

Art. 4 –COMMISSIONE ESAMINATRICE DELLA SELEZIONE COMPARATIVA

1. La valutazione dei candidati è effettuata da una Commissione composta da tre membri, di cui uno con funzioni di Presidente. e nel Responsabile.
2. I componenti della commissione, ed il segretario della stessa, sono nominati con determinazione del Responsabile dell'Area competente in materia di reclutamento del personale.
3. I componenti della commissione devono essere individuati tra dipendenti del Comune di categoria giuridica almeno pari a quella oggetto della procedura.
4. Il segretario della commissione può essere anche un dipendente del Comune di categoria inferiore a quella oggetto della procedura ma, comunque, non inferiore alla categoria C.
5. Nel caso fra i dipendenti del Comune non vi siano professionalità adeguate a ricoprire il ruolo di componente o segretario della Commissione (anche a causa di eventuali incompatibilità e/o inconfiribilità e/o per altre cause di cui ai successivi commi 10 e seguenti), possono essere nominati componenti o segretario della Commissione dipendenti di altre pubbliche amministrazioni, aventi i requisiti minimi di cui ai precedenti commi 3 e 4.
6. Ai fini dell'applicazione del principio di pari opportunità, almeno un terzo dei posti di componenti delle commissioni esaminatrici, salva motivata impossibilità, è riservato a ciascuno dei due sessi [art. 57 comma 1 lett. a) del D.Lgs n. 165/2001].
7. La Commissione esaminatrice, per ogni seduta tenuta, deve redigere apposito verbale debitamente datato, numerato e sottoscritto dal Presidente, dai componenti e dal segretario.
8. Al termine dei lavori, la Commissione esaminatrice deve trasmettere, al Responsabile di settore competente in materia di reclutamento di personale, tutta la documentazione inerente le attività svolte ai fini della procedura di selezione comparativa.
9. Non possono far parte delle Commissioni esaminatrici i componenti degli organi di direzione politica del Comune, coloro che ricoprano cariche politiche o che siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.
10. Non possono altresì far parte delle Commissioni esaminatrici persone che siano tra loro parenti od affini fino al quarto grado o soggetti legati da vincolo di coniugio nonché coloro che, nello stesso grado, siano parenti od affini di alcuno dei concorrenti o legati da vincolo di coniugio ad alcuno dei medesimi, coloro che abbiano liti pendenti e/o rapporti debitori con i concorrenti.
11. I commi 9 e 10 trovano applicazione oltre che tra commissari e concorrenti anche tra gli stessi commissari.
12. Trova applicazione, nei confronti dei componenti della commissione, l'articolo 35-bis del D.Lgs.n. 165/2001.
13. La verifica dell'esistenza di eventuali cause di incompatibilità è effettuata all'atto dell'insediamento della Commissione, individuato nella prima seduta, e, se necessario, ripetuta dopo aver preso visione

dell'elenco dei candidati. I componenti della commissione sono tenuti a presentare una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà ove si attesti di non trovarsi nelle condizioni indicate ai commi 10 e 11 del presente articolo.

14. La conoscenza personale dovuta a rapporti di lavoro nell'ambito dell'Ente non costituisce impedimento.

15. Tutti i componenti sono ricusabili per i motivi elencati agli articoli 51 e 52 del codice di proceduracivile. Sull'istanza di ricusazione decide in via definitiva la stessa commissione, sentito il ricusato. La discussione e la votazione al riguardo si svolgono in assenza del ricusato; in caso di parità di voti l'istanza di ricusazione si intende accolta.

16. L'esistenza di una causa di incompatibilità dà luogo a decadenza del soggetto interessato. Analogamente si procede allorché la causa di incompatibilità non sia originaria ma sopravvenuta.

Art. 5 –AVVISO DELLA SELEZIONE COMPARATIVA

1. Ogni ulteriore disposizione di dettaglio, relativa alla procedura della selezione comparativa, non espressamente prevista nel presente regolamento, sarà contenuta in specifico avviso, approvato con determinazione del Responsabile di settore competente in materia di reclutamento del personale.

2. L'avviso deve contenere tutte le informazioni utili allo svolgimento delle operazioni di selezione, nonché fornire ai candidati la piena conoscenza della procedura.

3. In particolare, deve indicare:

- la categoria, il profilo professionale e il trattamento economico annuo lordo dei posti per i quali viene effettuata la selezione;
- i requisiti generali e specifici per l'ammissione dei candidati alla procedura selettiva;
- il richiamo alle pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro, ai sensi dell'art. 27 del D.Lgs 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" e dell'art. 57 del D.Lgs n. 165/2001;
- l'informativa sul trattamento dei dati personali ai sensi del regolamento (UE) n. 2016/679;
- il termine e le modalità di presentazione della domanda di ammissione;
- l'indicazione di tutti i titoli/documenti da presentare per la valutazione finale;
- l'indicazione dei criteri che danno luogo a precedenza a parità di punteggio;
- le modalità di dichiarazione dei requisiti prescritti nell'avviso stesso e gli eventuali titoli di cui il candidato risulti in possesso e, se necessario, le eventuali modalità di produzione di documenti.

4. L'avviso di selezione deve essere pubblicato in forma integrale all'Albo Pretorio Informatico del Comune e sul sito internet comunale, in Amministrazione Trasparente nella sezione "Bandi di concorso", da un minimo di 15 giorni ad un massimo di 30 giorni.

5. I termini per la presentazione delle domande decorrono dalla data di pubblicazione all'Albo Pretorio

Informativo del Comune di cui al comma precedente. Qualora il termine scada in giorno festivo o non lavorativo per l'Ente, esso s'intende prorogato al primo giorno lavorativo successivo.

6. All'avviso di selezione deve essere allegato il modello sul quale presentare domanda di partecipazione alla selezione comparativa.

7. Il competente responsabile di settore può riservarsi, per motivate esigenze e con apposita determinazione dirigenziale, di modificare o di prorogare i termini o di revocare l'avviso di selezione.

Art. 6 – AMMISSIONE O ESCLUSIONE DEI CANDIDATI

1. La verifica del possesso dei requisiti e dell'osservanza delle condizioni prescritte dalla legge, dal regolamento e dall'avviso, da parte dei candidati che hanno presentato domanda, avviene a cura del Responsabile di settore competente in materia di reclutamento del personale mediante esame delle domande pervenute e della relativa documentazione.

2. A seguito delle verifiche di cui al presente regolamento, il Responsabile di settore di cui al comma 1, istruttore comunica:

a) l'esclusione dal concorso ai concorrenti non ammessi indicandone i motivi (mediante comunicazione personale);

b) l'ammissione al concorso agli altri candidati (mediante pubblicazione dell'avviso all'albo pretorio dell'ente e in Amministrazione Trasparente nella sezione "Bandi di concorso).

Art. 7 – GRADUATORIA DELLA SELEZIONE COMPARATIVA

1. La graduatoria di merito dei candidati è formata secondo la votazione complessiva riportata da ciascun candidato, sommando i punteggi riportati nella valutazione di cui al precedente art. 3.

2. In caso di parità, costituirà titolo di preferenza la maggior anzianità di servizio presso l'ente e, in subordine, la maggior anzianità di servizio nella categoria immediatamente inferiore a quella oggetto di selezione. In caso di ulteriore parità, costituirà titolo di preferenza la maggiore età anagrafica.

3. La graduatoria finale di merito è approvata, con determinazione del Responsabile di settore in materia di reclutamento di personale, entro 30 giorni dall'acquisizione di tutta la documentazione da parte della Commissione esaminatrice di cui al precedente articolo 4.

3. Le graduatorie hanno valore solo per la procedura di riferimento e sono utilizzate esclusivamente per i posti messi a selezione senza possibilità alcuna di ulteriore scorrimento.

Art. 8 – DISPOSIZIONI DI RINVIO

1. Per quanto non espressamente previsto nel presente regolamento, si rinvia alla vigente disciplina sulle norme sul reclutamento del personale del Comune nonché alla disciplina di legge e regolamento tempo per tempo vigente.

Art. 9 – ENTRATA IN VIGORE

1. Il presente regolamento entra in vigore ad avvenuta esecutività della deliberazione di Giunta comunale che lo approva.

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

1) Parametri individuali di categoria:

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

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

- a) Fondo incentivante dell'Ente destinato alla performance di settore
- b) Sommatoria parametri individuali del personale dell'ente
- c) Sommatoria parametri individuali Servizio-Ufficio-Gruppo di lavoro
- d) Fondo incentivante Servizio-Ufficio-Gruppo di lavoro
- e) Grado di raggiungimento degli obiettivi espresso in percentuale
- f) Parametro individuale e di merito corretto (parametro individuale di categoria X punteggio scheda Tab. A X giorni/ore di presenza in servizio/i giorni dell'anno)
- g) Sommatoria dei parametri individuali corretti di Servizio - Ufficio - Gruppo di lavoro.

Calcolo del fondo incentivante:

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

Calcolo del beneficio individuale:

2. Calcolo beneficio individuale di incentivazione = $(d \times e \times f) / g$

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

1) Parametri individuali di categoria:

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

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

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

b) Sommatoria parametri individuali del personale dell'ente

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

d) Fondo incentivante Servizio-Ufficio-Gruppo di lavoro

e) Grado di raggiungimento degli obiettivi espresso in percentuale

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

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

Calcolo del fondo incentivante:

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

Calcolo del beneficio individuale:

2. Calcolo beneficio individuale di incentivazione = $(d \times e \times f) / g$