CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI)
PER IL TRIENNIO 2023 – 2025

In data 18/12/2023 alle ore 12.00 presso la residenza del Comune di Cortona a seguito dell'autorizzazione alla firma definitiva avvenuta con deliberazione di GC n. __234__ del 14/12/2023, ha avuto luogo l'incontro delle Delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale per la sottoscrizione dell'allegata intesa definitiva relativa al triennio 2023/2025 tra:

- ***la delegazione di parte pubblica:***

Presidente – D.ssa Paola RICCUCCI - Dirigente	P [x]	A [ ]
Componente – D.ssa Luana Della GIOVAMPAOLA – Segretario	P [x]	A [ ]
Componente – D.ssa Maria Rosa QUINTILI – Dirigente	P [ ]	A [x]
Componente – Ing. Marica BRUNI – Dirigente	P [x]	A [ ]
Componente – Dr. Gianni LANDI – Comandante P.M.	P [x]	A [ ]

- ***la delegazione sindacale:***

OO.SS. Territoriale	CGIL FP	……NEBBIAI…..	P [X]	A [ ]
OO.SS. Territoriale	UIL FPL	……====..……	P [ ]	A [X]
OO.SS. Territoriale	CISL FP	……=====…..…….	P [ ]	A [X]
OO.SS. Territoriale	CSA RAL	……====.…….	P [ ]	A [X]
R.S.U. Aziendale	– …GIRONI…		P [X]	A [ ]
R.S.U. Aziendale	– …FABBRI.		P [X]	A [ ]
R.S.U. Aziendale	– …MARIANELLI….		P [X]	A [ ]
R.S.U. Aziendale	– ……		P [ ]	A [ ]

Al termine della riunione le parti sottoscrivono il sottoriportato contratto collettivo integrativo (CCI) per il triennio 2023 – 2025.

Per la delegazione di parte pubblica:

Presidente	____F.to Riccucci_
Componente	___F.to Bruni_____
Componente	____F.to Della Giovampaola___
Componente	____F.to Landi_____
Componente	_____

Per la delegazione sindacale:

OO.SS. CISL – FP		_____==_____
OO.SS. CGIL – FP		___F.to Nebbiai_____
OO.SS. UIL - FPL		_____==_____
OO.SS. CSA RAL		_____==_____
R.S.U. Aziendale	–	_____F.to GIRONI___
R.S.U. Aziendale	–	___F.to FABBRI____
R.S.U. Aziendale	–	__F.to MARIANELLI_
R.S.U. Aziendale	–	_____==_____

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente contratto collettivo integrativo (da ora solo CCI) si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti, nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:
   a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16 novembre 2022 (da ora solo CCNL-2022);
   b) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL-2018);
   c) d.lgs. 165/2001 "*Testo Unico sul Pubblico Impiego*", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-*bis* e 3-*quinquies*, 45 commi 3 e 4;
   d) d.lgs. 150/2009 "*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
   e) il d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al *decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*, ai sensi degli *articoli 16*, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e *17*, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della *legge 7 agosto 2015, n. 124*, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
   f) Il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
   g) Il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance;
   h) I CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, per la parti ancora applicabili.

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

1. Il presente CCI si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato congiuntamente a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro.
2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula e sino al 31 dicembre 2025, salvo diversa prescrizione specificatamente indicata nel presente contratto;
3. I criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1, del CCNL-2022 tra le diverse modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito contratto tra le parti. Se non viene stipulato il contratto annuale si intendono confermate le modalità di riparto contenute nel presente contratto garantendone l'esigibilità ai dipendenti. In tali eventuali contratti annuali sarà possibile anche modificare i criteri previsti nel presente contratto integrativo.

4. Il presente contratto conserva, in ogni caso, la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo. Nel caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale le relative clausole non si potranno più applicare.

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal presidente della delegazione trattante di parte pubblica; tale incontro non comporta necessariamente la stipula di un contratto integrativo. Se l'incontro non avviene, si procederà con l'ultrattività del presente CCI come previsto dall'art. 8 del CCNL 16/11/2022.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata, da trasmettere all'amministrazione. Il presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro dieci giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

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

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – Risorse e Premialità

Art. 5 – Quantificazione delle risorse

1. La quantificazione annuale delle risorse (costituzione del fondo) destinate all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla performance nonché ad altri istituti economici previsti nel presente CCI, è di esclusiva competenza dell'amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore (ad esempio: art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017 e art. 79, comma 6, CCNL-2022) o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'amministrazione;
2. In sede di prima applicazione del presente CCI, per l'anno 2023, si dà atto che la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con determinazione dirigenziale n. 1294/2023 secondo le direttive emanate dalla giunta e le disponibilità di bilancio. La determinazione è stata già comunicata ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL 16/11/2022.

Art. 6 – Istituti contrattuali

1. Conformemente alla normativa vigente (articolo 80, comma 2, CCL-2022) ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento - fatte salve successive modifiche e/o integrazioni - è possibile erogare al personale dipendente, i seguenti incentivi economici:

   a) premi correlati alla performance organizzativa;
   b) premi correlati alla performance individuale, compreso il premio individuale di cui all'art. 81, del CCNL-2022;
   c) compensi per lavoro prestato nel giorno del riposo settimanale, ex art. 24, comma 1, del Ccnl 14.09.2000;
   d) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-*bis*, CCNL-2018 e articolo 84-*bis*, CCNL-2022;
   e) indennità di turno, *ex* articolo 30 CCNL-2022;
   f) indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, CCNL-2018;
   g) indennità per specifiche responsabilità, secondo la disciplina di cui all'art 84, del CCNL-2022;
   h) indennità di funzione, personale Polizia locale, di cui all'art. 56-*sexies* CCNL-2018 e articolo 97 CCNL-2022;
   i) indennità di servizio esterno addetti Polizia locale, di cui all'art. 56-*quinquies*, CCNL-2018 e articolo 100 CCNL-2022;
   j) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lettera c) del CCNL-2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-*ter* del medesimo CCNL, come confermati dall'articolo 79, comma 2, lettera a) del CCNL-2022;
   k) differenziali stipendiali, a seguito di progressione economica all'interno delle aree, finanziati con risorse stabili, sulla base di quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL-2022.
   l) "assegno ad personam" in caso di progressione verticale con un costo iniziale inferiore

rispetto al previgente trattamento fondamentale (art. 15 comma 3 CCNL 16/11/2022);

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

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

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL-2022 e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i criteri generali riportati nei commi seguenti.
2. Le risorse decentrate stabili, al netto delle quote di destinazione fisse, vengono utilizzate per il pagamento delle indennità di turno, reperibilità, compensi di cui all'art. 30 del CCNL 16/11/2022, e art. 24, del CCNL 21/05/2018, necessarie per il mantenimento dei servizi svolti dal relativo personale.
3. La restante quota del fondo, unitamente alle risorse di parte variabile ed alle economie di parte stabile di anni precedenti, viene utilizzata per il finanziamento delle varie indennità contrattuali, nonché per i premi correlati alla performance organizzativa ed individuale. Le risorse destinate alla performance vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PEG/piano della performance, secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance approvato dall'Ente. La misura massima del premio per la performance attribuibile a ciascun dipendente è calcolata pro quota in base al numero dei dipendenti che ne hanno potenzialmente diritto, tenendo conto delle risorse da destinare al premio individuale ex art. 81 ccnl 2022.
4. Le eventuali risorse aggiuntive variabili, annualmente previste ai sensi dell'art. 79 c. 2 lett. b) del CCNL 16/11/2022, vengono destinate per il finanziamento delle varie indennità contrattuali e/o per i premi legati al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa ed individuale da realizzare nel corso del periodo, come previsto nel PEG/piano della performance Le parti si impegnano a verificare annualmente l'eventualità dell'integrazione, nel limite dell'1,2% del monte salari 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, ove nel bilancio dell'Ente sussista la relativa capacità di spesa.
5. Le eventuali risorse aggiuntive variabili, annualmente previste ai sensi dell'art. 79, comma 2, lett. c), del CCNL 16/11/2022, vengono destinate per il conseguimento degli obiettivi, anche di mantenimento, da realizzare nel corso del periodo, come previsto nel PEG/piano della performance.
6. I compensi e le indennità contrattuali sono erogati sulla base del riconoscimento del merito, in relazione al raggiungimento degli obiettivi di performance, alle responsabilità connesse ed alle attività/funzioni svolte.
7. Le progressioni orizzontali del personale dipendente non dirigente vengono assegnate sulla base dei criteri di cui all'art. 9 del presente contratto integrativo, nel rispetto della disciplina di cui all'art. 14 del CCNL 16/11/2022.

Art. 8 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, anno 2023 e successivi

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

1. In attuazione dell'articolo 7, comma 4, lettera a) del CCNL-2022 e degli articoli 79 e 80 del medesimo CCNL, le parti concordano quanto segue:
   Per l'anno 2023, le risorse disponibili per la contrattazione integrativa, desunte dalla determinazione di costituzione n. 1294/2023 dalla quale emerge un fondo 2023 totale pari ad € 594.570,25, ammontano a euro 336.610,25, al netto delle risorse necessarie per corrispondere:

a) I differenziali di progressione economica al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78, comma 3, lettera b) CCNL-2022 stimati in **€ 221.000,00**;
b) quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22 gennaio 2004 stimate in **€ 35.600,00**;
c) l'indennità che continua ad essere corrisposta al personale dell'*ex* VIII qualifica funzionale, non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6 luglio 1995 stimata in **€ 1.360,00**.

2. Tali risorse, calcolate secondo le indicazioni contenute nell'articolo 79, comma 6, del CCNL-2022, vengono ripartite tra gli istituti di cui all'articolo 80, comma 2, del medesimo CCNL, in valori assoluti, come di seguito riportato:

NUM.	ISTITUTO	RIF. NORMATIVO	IMPORTO
1.	Performance organizzativa ed individuale, comprensiva del premio individuale	Art. 80, co. 2 e 81	194.185,91
2.	Compensi lavoro straordinario giorno riposo settimanale	Art. 24 c. 1 Ccnl 14/09/2000	1.300,00
3.	Indennità condizioni lavoro	Art. 70-*bis* CCNL-2018 e 84-*bis*, CCNL-2022	15.300,00
4.	Indennità di turno	Art. 30	58.000,00
5.	Indennità di reperibilità	Art. 24, CCNL-2018	17.000,00
6.	Indennità per specifiche responsabilità	Art. 84	20.200,00
7.	Indennità di funzione Polizia locale	Art. 97	1.200,00
8.	Indennità servizio esterno Polizia locale	Art. 100	9.000,00
9.	Compensi previsti da disposizioni di legge – ISTAT e Incentivi Funzioni tecniche ex d.lgs. 50/2016	Art. 80, co. 2, lett. g)	9.624,34
10.	Differenziali stipendiali anno 2023	Art. 80 c.2 lett. j)	10.800,00
TOTALE			**336.610,25**

Per gli anni successivi al 2023, gli importi di cui sopra, adeguati da quanto previsto negli articoli successivi, vengono confermati salvo definizione con cadenza annuale, in sede di contrattazione decentrata, secondo la previsione dell'articolo 8, comma 1, del CCNL-2022.

3. A livello generale si stabilisce che le somme sopra riportate costituiscono la spesa presunta per ciascun istituto nell'anno di riferimento. L'effettiva ripartizione sarà quantificata in via definitiva d'ufficio, al momento che saranno valorizzate e liquidate tutte le somme di competenza di riferimento che fanno carico al fondo delle risorse decentrate di detto anno, correlate agli istituti economici applicati ai dipendenti del Comune di Cortona, in attuazione dei CCNL nonché del CDIA vigente.

Capo III – Progressione economica all'interno delle aree

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

Art. 9 – Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica all'interno dell'area di appartenenza del dipendente si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di uno o più "*differenziali stipendiali*", di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "*differenziale stipendiale*", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nella Tabella "A" del CCNL-2022, con le seguenti integrazioni derivanti dall'applicazione del Titolo IX *(Sezioni speciali*) del medesimo CCNL:

NUM.	PROFILO PROFESSIONALE	RIF. NORMATIVO CCNL-2022	INCREMENTO DEL DIFFERENZIALE STIPENDIALE - Euro
1.	Personale educativo, docente e insegnante inquadrato nell'Area Istruttori	Art. 92	**350**
2.	Personale Polizia Locale, Area Istruttori, titolare di funzioni di coordinamento, ecc.	Art. 96	**350**
3.	Personale iscritto a ordini o albi professionali Area degli Istruttori	Art. 102	**150**
4.	Personale iscritto a ordini o albi professionali Area dei Funzionari ed EQ	Art. 102	**200**
5.	Personale delle professioni sanitarie e socio-sanitarie, area degli Istruttori, iscritto a ordine professionale, abilitazione professionale o iscritto ad albi o albi speciali;	Artt. 102 e 106	**150**
6.	Personale delle professioni sanitarie e socio-sanitarie, Area dei Funzionari ed EQ, iscritto a ordine professionale, abilitazione professionale o iscritto ad albi o albi speciali;	Artt. 102 e 106	**200**

Gli importi vengono pertanto definiti dalla seguente tabella:

Area operatori	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 550	Numero massimo: 5
Area operatori esperti	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 650	Numero massimo: 5
Area istruttori	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 750	Numero massimo: 5
Area istruttori, personale educativo e docente	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1.100	Numero massimo: 5
Area istruttori vigilanza con funzioni di coordinamento	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1.100	Numero massimo: 5
Area istruttori iscritti ad ordinistiche ed albi professionali	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 900	Numero massimo: 5
Area istruttori delle professioni sanitarie e socio sanitarie	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 900	Numero massimo: 5
Area funzionari/elevate qualificazioni	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1600	Numero massimo: 6
Area funzionari/elevate qualificazioni iscritti ad albi professionali	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1.800	Numero massimo: 6
Area funzionari/elevate qualificazioni delle professioni sanitarie e socio sanitarie	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1.800	Numero massimo: 6

2. La progressione economica, viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva della sezione negoziale annuale, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili (art. 14, comma 3, CCNL-2022), secondo le procedure stabilite nell'allegato "A" al presente CCI, che ne forma parte integrante e sostanziale. Tenuto conto che l'istituto delle progressioni economiche all'interno delle aree, per come regolato dal CCNL del 16/11/2022, contiene modifiche sostanziali rispetto alla previgente disciplina, le parti si danno reciprocamente atto che i contenuti di cui al richiamato allegato "A" hanno valore per il solo anno 2023 e saranno oggetto di revisione e/o integrazione in sede di accordo annuale per l'anno 2024.
3. Nell'ottica di riconoscere all'istituto delle progressioni un importante valore premiante nei confronti dei dipendenti dell'Ente le parti concordano di destinare ogni anno nuove risorse per l'attivazione di nuove PEO;
4. In via prioritaria, le progressioni economiche all'interno delle aree vengono finanziate con i risparmi delle progressioni economiche e dei "*differenziali stipendiali*" del personale cessato a qualsiasi titolo l'anno precedente a quello dell'attivazione dell'istituto. In sede di destinazione annuale delle risorse il valore precedentemente determinato potrà essere

modificato nella misura concordata tra le parti. Per l'anno 2023, ribadito che si tratta di un istituto da applicare con regole ed importi diversi rispetto a quanto previsto dal precedente CCNL, la somma ad esso destinata è individuata in € 10.800,00 come indicato anche nel precedente art. 8.

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

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

Art. 10 – Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "***indennità***";
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto;
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali;
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Area
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità;
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa;
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di Area e comunicato, in caso di variazioni, al Servizio Personale;
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eventuali eccezioni di seguito specificate.

Art. 11 – Indennità condizioni di lavoro

(art. 70-*bis* CCNL-2018 e art. 84-*bis* CCNL-2022)

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

In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera d) e 84-*bis*, del CCNL-2022, le parti definiscono la misura delle indennità, nel rispetto dei criteri previsti e con la seguente definizione dei criteri generali per la sua attribuzione:

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività;
2. L'indennità è riconosciuta al personale che si trovi nelle condizioni di cui ai sottoelencati paragrafi 3.a., 3.b., 3.c., nella misura giornaliera appresso specificata:

3.a. Attività a rischio:

Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi (art. 70-bis c.1 lett. b) CCNL 21/05/2018 e art. 84-bis CCNL 16/11/2022) pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità giornaliera determinata nella misura di € **1,50** per ciascun giorno di effettivo svolgimento delle attività.

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati; è fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile di ogni servizio:

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

A titolo meramente esemplificativo, e non esaustivo, si individuano le seguenti prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale:

- Preparazione cibi
- Assistenza agli anziani
- Guida mezzi pesanti e auto di rappresentanza
- Manutenzione del patrimonio

Al fine di corrispondere l'indennità in esame sarà cura dei responsabili di ogni servizio trasmettere al Servizio Personale apposita certificazione per ciascun dipendente inerente il periodo di effettiva esposizione al rischio semestralmente entro il mese successivo alla chiusura del semestre.

3.b. Attività disagiate:

Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:
prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni. Per tali fattispecie viene riconosciuta un'indennità giornaliera pari ad **€ 1,50/gg**; qualora la prestazione con le caratteristiche di cui al periodo precedente venga richiesta e resa per fronteggiare situazioni di natura non ricorrente e non a carattere emergenziale l'indennità è riconosciuta nella misura di **€ 10/gg.**

Al fine di corrispondere l'indennità di disagio, nelle misure anzidette sarà cura dei responsabili di ogni servizio trasmettere al Servizio Personale apposita certificazione per ciascun dipendente inerente il periodo di effettiva esposizione al disagio semestralmente entro il mese successivo alla chiusura del semestre, specificando altresì la misura dell'indennità da riconoscere.

3.c. Maneggio valori

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

ii. La misura dell'indennità riferita al maneggio valori (art. 70-bis c. 1 lett.c CCNL 21/08/2018) è commisurata all'entità delle somme o altri valori che vengono gestiti e rendicontati dall'agente contabile. A questo proposito si individuano le seguenti fasce di valore annue che sono trattate dagli agenti contabili, con i relativi importi:
   - da euro 3.000,00 a euro 10.000,00 importo indennità € **1,2/gg**;
   - da euro 10.000,00 a euro 20.000,00 importo indennità **€ 1,8/gg;**
   - oltre euro 20.000,00 importo indennità € **2,5/gg;**

iii. La corresponsione dell'indennità di maneggio valori avviene su base annua una volta presentato il conto della gestione dall'agente contabile e sub-agente.

La disciplina di cui al presente articolo trova applicazione dal 1° gennaio 2023, pertanto, eventuali compensi già attribuiti per effetto del principio dell'ultrattività contrattuale saranno soggetti a conguaglio.

Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità

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

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera f), del CCNL-2022, l'indennità prevista dall'art. 84, del medesimo CCNL, viene erogata annualmente, per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione dell'ente, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale adeguatamente motivato, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ.
2. Le fattispecie alle quali i Responsabili dovranno fare riferimento per l'attribuzione dell'indennità sono le seguenti:
   a) responsabilità di una struttura organizzativa deputata a funzioni di particolare complessità che necessitano l'ausilio di più professionalità;
   b) vice responsabilità di struttura di massima dimensione.
   c) responsabilità di procedimenti complessi ed a conduzione fasica;
   d) coordinamento di risorse umane;
   e) responsabilità di funzioni di particolare impegno professionale che comportano attività di studio, analisi, verifica e la redazione di atti e/o relazioni e progetti non standardizzati, purché tali funzioni risultino formalmente assegnate e comportino la sottoscrizione degli atti elaborati;
   f) attribuzione di responsabilità con elevata autonomia operativa;
   g) gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali;
   h) responsabilità attinenti alla redazione ed invio di dati statistici, tenuta di contatti o relazioni con altre Amministrazioni o Imprese;
   i) Ufficiale di Stato Civile ed Anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di Responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;

j) Addetti URP;
k) Ufficiale giudiziario attribuita al messo notificatore;
l) Responsabilità specifiche per il personale addetto al servizio di protezione civile;

3. L'importo dell'indennità è proporzionato secondo i seguenti criteri di natura quantitativa e qualitativa:
   a) importo pari ad € 2.000,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell' area dei Funzionari ed EQ quando ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) almeno sei delle condizioni di cui al precedente comma 2 da lett. a) a lett. h);
   b) importo pari ad € 1.800,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'area Funzionari ed EQ quando ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) almeno cinque delle condizioni di cui al precedente comma 2 da lett. a) a lett. h);
   c) importo pari ad € 1.500,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'area Funzionari ed EQ per i quali ricorrono almeno quattro delle condizioni di cui al precedente comma 2 da lett. a) a lett. h);
   d) importo pari ad € 1.200,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'area dei Funzionari ed EQ per i quali ricorrono almeno tre delle condizioni di cui al precedente comma 2 da lett. a) a lett. h);
   e) importo pari ad € 1.000,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'area degli Operatori Esperti e Istruttori per i quali ricorrono almeno tre delle condizioni di cui al precedente comma 2 da lett. a) a lett. h);
   f) importo pari ad € 450,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'area degli Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ per la fattispecie di cui al precedente c. 2 da lett. i) a lett. l);
4. lo stesso dipendente può essere incaricato per più fattispecie; qualora l'incarico sia conferito per responsabilità di cui al precedente comma 2 lett. da a) a h) l'indennità corrispondente assorbe anche l'indennità eventualmente spettante per le fattispecie di cui al c. 2 da lett. i) a lett. l);
5. l'incarico può anche riguardare solamente alcuni mesi di attività annuale. In questo caso l'importo stabilito viene rapportato ai mesi di effettivo svolgimento delle specifiche responsabilità;
6. Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente;
7. L'attribuzione del compenso è effettuata dal competente Dirigente, con atto motivato, sulla base delle risorse assegnate in sede di programmazione annuale dalla Giunta, nell'ambito del budget individuato in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse (art. 7, comma 4, lett. a) CCNL 16/11/2022. E' prevista, di norma annualmente, la verifica da parte del Dirigente interessato del permanere delle condizioni che hanno portato al riconoscimento delle specifiche responsabilità. Qual ora il Dirigente, a seguito della verifica suddetta, non dovesse ravvisare il permanere di dette condizioni, dovrà darne immediata comunicazione scritta al Servizio Personale e al dipendente interessato. Per l'anno 2023 viene individuato per tale istituto l'importo complessivo di € 20.200,00 come specificato al precedente art. 8. In considerazione dello "slittamento" della data di sottoscrizione del CDIA, per il solo 2023, il riconoscimento con atto formale può avere decorrenza 01 gennaio 2023. Dal 2024 il riconoscimento potrà avere decorrenza solo dal momento dell'adozione del provvedimento formale.

8. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca anche in corso d'anno. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato. Al riguardo si specifica che viene conteggiato come mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni, con esclusione delle assenze per:

- Recupero plus orario o lavoro straordinario espletato;
- Convocazione in cause civili e penali non in qualità di parte in causa;
- Giornata per avvenuta donazione di sangue;
- Espletamento mandato di rappresentante delle R.S.U.;
- Rappresentante per la sicurezza, ai sensi del decreto legislativo n. 81/2008;
- Permesso sindacale retribuito;
- Partecipazione ad assemblee sindacali;
- Riposo compensativo;
- Aspettativa per mandato sindacale;
- Maternità, limitatamente ai cinque mesi obbligatori;
- Ferie;
- Recupero festività soppresse;
- Permessi mensili, ai sensi *ex* legge 104/1992;
- I giorni di permesso di cui agli articoli 40, 41, 43 e 45, CCNL-2022;

9. L'erogazione delle indennità di cui al presente articolo avviene, di norma, entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di attribuzione.
10. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

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

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

1. Tutte le somme per specifiche disposizione di legge costituiscono una "partita di giro" all'interno del fondo. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate comportano automatico adeguamento del valore della costituzione e non sono mai somme che possono essere destinate ad altri dipendenti, ad altre finalità o riportate nell'anno successivo.
2. Rientrano nella presente fattispecie i seguenti istituti finalizzati-sulla base di specifiche disposizioni di legge - all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale interessato:

a) compensi derivanti da accordi di collaborazione ex art. 43 della Legge n. 449/1997, nel limite del 50% delle somme introitate, da distribuire tra i soggetti che hanno concorso all'attività oggetto di sponsorizzazione o della convenzione di collaborazione;
b) incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 Le parti, in proposito, si danno vicendevolmente atto che le relative risorse saranno ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito in apposito Regolamento dell'Ente già vigente;
c) incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023. Le parti, in proposito, si danno vicendevolmente atto che le relative risorse saranno ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito in apposito Regolamento dell'Ente da approvare;
d) compensi derivanti dalle sentenze favorevoli con liquidazione delle spese in favore dell'Ente, per le attività svolte dai dipendenti abilitati dinanzi alle Commissioni tributarie ai sensi dell'art. 12 del decreto-legge n. 437/1996, e s.m.i.;

e) compensi per progetti finalizzati per condono edilizio ex art. 32, comma 40, del decreto-legge n. 269/2003, per attività svolte al di fuori dell'orario di lavoro ordinario;
f) incentivi per le attività di accertamento IMU e TARI, ai sensi dell'art. 1, comma 1091, della Legge n. 145/2018: le parti prendono atto che le relative risorse andranno ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito in apposito Regolamento dell'Ente da approvare;
g) compensi per le prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro. Per tali finalità sono riconosciuti compensi che confluiscono nel Fondo risorse decentrate, i cui oneri trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge;

3. Le risorse relative ai compensi previsti dal presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, confluiscono nel Fondo risorse decentrate e sono distribuite secondo quanto previsto dalle corrispondenti disposizioni di legge e dai Regolamenti dell'Ente.
4. Gli incentivi di cui al precedente comma 1, vengono erogati ai dipendenti interessati – subordinatamente all'effettivo stanziamento in bilancio delle corrispondenti risorse -con atto del dirigente/responsabile del Settore interessato. In proposito le parti si danno reciprocamente atto che ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. g), del CCNL 2019-2021, i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche disposizioni di legge operino il rinvio alla contrattazione collettiva, saranno oggetto di apposite sessioni di contrattazione integrativa, qualora non lo siano già stati.

CAPO VI – Perfomance e Premio individuale

Art. 14 - Disciplina della performance e differenziazione del premio individuale

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

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera b) e articolo 80, comma 2, lettera b), del CCNL-2022, le parti concordano quanto segue:
   - Le modalità di erogazione della performance, sulla base delle valutazioni ottenute dai dipendenti con gli strumenti previsti nel sistema di valutazione, sono le seguenti:

   a) Vengono valutati per il trattamento accessorio collegato alla *performance* individuale, gli operatori che hanno prestato servizio nell'Ente per almeno 4 mesi di calendario. Nella valutazione della *performance* individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.

   b) Il dirigente è tenuto a comunicare ai singoli dipendenti i contenuti della scheda di rilevazione, secondo il modello definito dal Sistema di misurazione e valutazione della *performance*.

   c) Ogni dirigente/responsabile, dopo aver eseguito la valutazione sulla base della metrica adottata dal Sistema di misurazione delle *performance*, comunica le valutazioni all'Ufficio personale dell'Ente, che provvede a suddividere le risorse stanziate tra tutti i dipendenti che non risultano titolari di incarichi di EQ.

   d) La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti dei Settori sulla *performance* individuale del personale sono effettuate sulla base di quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione delle *performance*.

e) L'erogazione del premio della *performance* viene effettuata, salvo espresse deroghe indicate nel presente CCI, in unica soluzione annuale, di norma entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento.

f) Le economie di gestione che si verificano ad esito dell'applicazione del sistema di premialità nell'ambito del *budget* di salario accessorio all'uopo stanziato, sono destinate, nell'anno successivo, ad incrementare il Fondo risorse decentrate.

2. In attuazione agli articoli 7, comma 4, lettera ae) e 81, del CCNL-2022, vengono definite le seguenti disposizioni:
   - la misura della maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, relativa alla performance individuale;
   - la quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere attribuita, è pari al 3% del personale a tempo indeterminato oggetto di valutazione;
   - Almeno un dipendente per ciascuna Area/Settore deve essere destinatario della maggiorazione in esame. A tal fine si prendono prioritariamente in esame le valutazioni distinte per Area/Settore di appartenenza;
   - In caso di parità di punteggio si terrà conto dei seguenti criteri, in ordine di priorità:
   - *Non aver mai percepito la maggiorazione;*
   - *Maggiore anzianità di servizio*
   - *Maggiore età anagrafica;*

Capo VII – Sezioni speciali

(Articoli da 85 a 108, CCNL-2022)

a) Personale di polizia locale:

Gli articoli seguenti (15 e 16) si applicano esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo impiegato nel settore della Polizia locale, e danno attuazione alle materie di cui all'articolo 7, comma 4, lettere e) e w) del CCNL-2022.

Art. 15 – Indennità di servizio esterno

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

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera e), del CCNL-2022, relativamente all'indennità di cui all'art. 100 del CCNL-2022, si stabilisce quanto segue:
   - L'"indennità di servizio esterno" è correlata allo svolgimento di servizi esterni di vigilanza.

Condizioni per l'attribuzione:

- Adibizione ad attività lavorativa ordinaria giornaliera in servizio esterno di vigilanza risultante da formali atti organizzativi del Comandante del Corpo di Polizia Municipale (ordine di servizio, determina ecc.);

- Collocazione della prestazione lavorativa all'interno dell'ordinario orario di lavoro settimanale;
- Presenza in servizio con effettiva adibizione ad attività lavorativa ordinaria giornaliera di servizio esterno di vigilanza in via continuativa.
- L'indennità sarà riconosciuta al personale che, sulla base dell'organizzazione del lavoro adottata, rende servizio esterno in un numero di giornate maggiori del 50% del totale delle giornate lavorate nel mese e solo per tale numero di giornate.

2. L'attribuzione dell'indennità, nella misura di **€ 3,00**/gg, sarà effettuata sulla base di specifica rendicontazione del Comandante della P.M. da trasmettere al Servizio Personale con periodicità massima trimestrale. La liquidazione avverrà, di norma, il secondo mese successivo alla chiusura del trimestre.
3. La presente disciplina trova applicazione dal 1° gennaio 2023, pertanto, i compensi già attribuiti per effetto del principio dell'ultrattività contrattuale saranno soggetti a conguaglio

Art. 16 – Indennità di funzione

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

1. L'indennità di cui all'art. 97, del CCNL-2022, viene erogata al personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (che non risulti titolare di incarico di EQ) per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. L'indennità, determinata nella misura di € 1.200,00/anno per il personale dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione ed € 1.000,00/anno per il personale dell'Area degli Istruttori, è attribuita con atto motivato del Comandante della P.M. al personale assegnato per il quale ricorrano almeno tre delle seguenti condizioni:
    - responsabilità di una struttura organizzativa deputata a funzioni di particolare complessità che necessitano l'ausilio di più professionalità;
    - vice responsabilità di struttura di massima dimensione.
    - responsabilità di procedimenti complessi ed a conduzione fasica;
    - coordinamento di risorse umane;
    - responsabilità di funzioni di particolare impegno professionale che comportano attività di studio, analisi, verifica e la redazione di atti e/o relazioni e progetti non standardizzati, purché tali funzioni risultino formalmente assegnate e comportino la sottoscrizione degli atti elaborati;
    - attribuzione di responsabilità con elevata autonomia operativa;
    - gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali;
    - responsabilità attinenti alla redazione ed invio di dati statistici, tenuta di contatti o relazioni con altre Amministrazioni o Imprese;
3. Il totale della somma da destinare a compensare la specifica indennità viene definito in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera a) e 80, comma 2, lettera f) del CCNL-2022. Per l'anno 2023 le risorse destinate a tale indennità sono fissate nella misura di € 1.200,00. In considerazione dello "slittamento" della data di sottoscrizione del CDIA, per il solo 2023, il riconoscimento con atto formale può avere

decorrenza 01 gennaio 2023. Dal 2024 il riconoscimento potrà avere decorrenza solo dal momento dell'adozione del provvedimento formale.

4. Per l'erogazione dell'indennità di funzione, si applica integralmente quanto previsto nell'articolo 12, comma 8 e 9, del presente CCI, relativo all'indennità per specifiche responsabilità.

Capo VIII – Incarichi di Elevata Qualificazione

Art. 17 – Incremento di risorse e criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione

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

1. Ai sensi dell'art. 7, c. 4 lett. u) del CCNL del 16/11/2022, le parti confermano espressamente quanto già previsto dall'art. 12 c. 2 e 3 del CIA per l'anno 2022, sottoscritto in data 23/02/2023, relativamente all'incremento delle risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato ai titolari degli incarichi di Elevata qualificazione e alla contestuale riduzione, di pari importo, del Fondo per le risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16/11/2022. Ai sensi di detto accordo si dà atto che tale cifra per l'anno 2023 è pari ad **€ 13.083,59 (13.951-867,47)**;

2. Le parti danno reciprocamente atto che:
   a) attualmente gli incarichi di EQ presenti sono tutti riconducibili alla fattispecie di cui all'art. 13 c. 3 del CCNL 16/11/2022;
   b) preliminarmente all'istituzione delle posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione, ai sensi degli articoli 16, 17, 18 e 19 del CCNL-2022, sarà necessario il previo confronto sui criteri per conferimento, revoca e graduazione delle stesse posizioni con i soggetti sindacali, così come stabilito dall'articolo 5, comma 3, lettere d) ed e) CCNL-2022;

3. In attuazione degli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL-2022, vengono comunque già definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (da ora solo EQ):
   a) L'ente stabilisce, nell'ambito delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di EQ, la quota percentuale destinata alla retribuzione di risultato, nel rispetto del 15% minimo stabilito dall'art. 17, comma 4, del CCNL-2022;
   b) L'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente per le P.O., da un minimo dello 0% (zero percento = valutazione negativa) ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione di ciascuna P.O., anche sulla base di fasce di punteggio predeterminate nel sistema di misurazione e valutazione;
   c) Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione dei suindicati criteri rappresentano economie di bilancio per gli enti;
   d) Per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL, alla EQ incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari ad una percentuale, tra il 15% e il 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la EQ oggetto dell'incarico *ad interim*, stabilita dall'Amministrazione;

Art. 18 – Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato

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

1. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi *ex* art. 20, comma 1, lettera h), del CCNL-2022 e la retribuzione di risultato delle EQ, le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, in relazione all'attuale assetto organizzativo, risultano essere quelli di seguito indicati:
   - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del d.lgs. n. 50/2016 e quelli di cui all'art. 45 del D. lgs. 36/2023;
   - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.05.2006;
   - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della legge 30/12/2018, n. 145;
   - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lettera b), del decreto legge n. 437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio.
   - compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della legge 449/1997.

2. I relativi incentivi, secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato, nell'importo pari al 100% di quanto spettante;

Copia Cisl

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 19 – Reperibilità

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

1. In attuazione agli articoli 24 del CCNL-2018 e 7, comma 4, lettere i) e k), le parti stabiliscono quanto segue:
   - L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'ente;
   - Si da atto che ad oggi lo stesso è formalmente previsto ed istituito per la Polizia Municipale, il Servizio Demografico, la Farmacia Comunale, la Protezione Civile ed il Pronto Intervento;
   - Il compenso per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL-2018;
   - La scelta del personale da porre in reperibilità avverrà a cura dei singoli Responsabili di Servizio con criteri di rotazione, ferma restando la possibilità per gli interessati di sostituzione reciproca.
   - Il limite di sei volte al mese per la reperibilità in presenza di situazioni di emergenza climatica od ambientale, è elevato fino ad un massimo di 10 volte al mese. L'amministrazione si impegna comunque a contenere la turnazione nei limiti contrattuali, avuta comunque ragione delle esigenze da affrontare.

Art. 20 – Turnazioni

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

1. In relazione agli artt. 7, comma 4, lettere l) e z) e 30, commi 2, 4 e 9 del CCNL-2022, le parti concordano che:
   - le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicendata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente;

2. In relazione alla disciplina di cui all'art. 30, comma 4, del CCNL-2022, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. l) del medesimo contratto, le parti concordano che il numero massimo di turni notturni effettuabili nel mese sia elevato, solo in caso di esigenze straordinarie ed eccezionali, debitamente motivate dal Responsabile di servizio competente, fino a un massimo di 12
3. In relazione all'articolo 30, comma 5, lettera d) e 7, comma 4, lettera ac) del CCNL-2022, le parti concordano sulla non facoltà riservata ai lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno spettante.

Art. 21 – Lavoro straordinario

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

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 14 del CCNL 1^ aprile 1999.
2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente/responsabile del Settore titolare dell'incarico di EQ, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'Ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione
3. In sede di prima applicazione, le parti si danno reciprocamente atto che non sussistono particolari esigenze organizzative, tali da dover elevare l'arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall'art. 29, comma 2, del CCNL 2019-2021. A tale riguardo, laddove una o più strutture organizzative interne dovessero rappresentare esigenze organizzative che richiedano un aumento di tale arco temporale, sarà attivata apposita sessione contrattuale.
4. Parimenti, le parti si danno reciprocamente atto che, al momento, non si ravvisano esigenze eccezionali, tali da comportare l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022.
5. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 156 la retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. b), del CCNL 2019-2021, incrementata del rateo della tredicesima mensilità.
6. La maggiorazione di cui al comma precedente è pari:

- al 15% per il lavoro straordinario diurno;
- al 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);
- al 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno-festivo.

7. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore.
8. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio

Art. 22 Banca delle ore

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

1. I dipendenti non titolari di incarichi di EQ, ivi compresi quelli a tempo determinato, che intendono aderire alla Banca delle ore, devono manifestare espressamente la propria volontà in tal senso al competente dirigente di Settore entro 30 giorni dall'inizio di ciascun anno. Il dipendente è tenuto a confermare l'intenzione di recuperare il lavoro straordinario con il contestuale accantonamento delle relative ore nella Banca entro il giorno 10 di ciascun mese, ovvero a optare entro lo stesso termine per il pagamento integrale come lavoro straordinario. In quest'ultima ipotesi viene liquidata la differenza tra la maggiorazione oraria già percepita e la retribuzione oraria relativa al lavoro straordinario, ai sensi dell'art. 32 del CCNL16novembre 2022, da corrispondere nel mese successivo a quella della prestazione.
2. In caso di adesione alla Banca delle ore, a ciascun lavoratore viene intestato un conto individuale nel quale confluiscono le ore di lavoro straordinario -previamente autorizzate

dal competente dirigente/responsabile del Settore di appartenenza, entro il limite massimo del budget annuo assegnato a ciascun dipendente-, che restano a disposizione per essere utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione. Il numero massimo di ore annue per ciascun dipendente che può confluire nella Banca delle ore, secondo la disciplina di cui all'art. 33 del CCNL 2019-2021, è pari a __30__.

3. Il Servizio personale è tenuto a contabilizzare individualmente, per ciascun dipendente, le prestazioni straordinarie effettuate nel corso dell'anno da computarsi nell'ambito della Banca delle ore, evidenziandole nei prospetti orari mensili dei lavoratori.
4. E' previsto un limite minimo, stabilito in mezz'ora, per l'accantonamento e per il recupero.
5. Non confluiscono nella Banca delle ore le prestazioni di lavoro straordinario legate alle attività effettuate in occasione di elezioni.
6. Annualmente vengono organizzati incontri tra le parti firmatarie del presente CCI, finalizzati al monitoraggio del proficuo andamento della Banca delle ore e all'assunzione di iniziative tese a non inficiare il buon andamento dell'attività complessiva dell'Ente.
7. Le ore valorizzate dalla Banca delle ore non sono computabili ai fini del conseguimento dei risparmi di cui all'art. 79, comma 2, lett. d), del CCNL 16 novembre 2022, e costituiscono economia di bilancio.

Art. 23 – Flessibilità dell'orario di lavoro

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

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti per come individuati dall'Amministrazione (quali ad esempio servizi in turno, farmacia comunale, etc.).
2. Fatti salvi i servizi di cui al precedente comma 1, all'orario di servizio ordinario, per come definito dall'Amministrazione, è applicata la seguente flessibilità:
    - Al mattino, in entrata: dalle ore 7,30 alle ore 8,30; in uscita: dalle ore 13,00 alle ore 14,00.
    - Fascia di compresenza obbligatoria: dalle ore 8,30 alle ore 13,00;
    - Al pomeriggio, in entrata dalle ore 14,30 alle ore 15,00;
    - Fascia di compresenza obbligatoria: dalle ore 15,00 alle ore 17,30.
3. È consentito interrompere l'orario di lavoro per un intervallo di tempo non superiore a 15 minuti, previa comunicazione verbale al responsabile di riferimento, ed effettuando la necessaria marcatura nell'apposito terminale elettronico, da gestire secondo le indicazioni tecniche dell'ufficio personale, anche in ottemperanza alla Direttive Comunitarie nonché all'art. 175 del D. Lgs. n° 81/2008.
4. Le eventuali eccedenze rispetto all'orario mensile obbligatorio, derivanti dall'uso della flessibilità, saranno decurtate d'ufficio al termine di ciascun mese. E' consentito l'accumulo, fino ad un massimo di 15 minuti su base giornaliera, di presenza in flessibilità nell'ambito del mese di maturazione, al termine del quale, non sono comunque mantenuti eventuali saldi positivi.
5. La flessibilità goduta nell'ambito di ciascun mese deve essere recuperata entro i due mesi successivi, a norma dell'art. 36, comma 3, del CCNL-2022, previo accordo con il Responsabile di servizio competente;

6. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
   - Beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al d.lgs. n. 151/2001;
   - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
   - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero;
   - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
   - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

Art. 24 – Orario multiperiodale

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

1. Ai sensi degli articoli 7, comma 4, lettera q) e 31, comma 2 del CCNL-2022, la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro è stabilita dall'ente in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi e deve essere individuata contestualmente di anno in anno;
2. I periodi di maggiore e minore carico di lavoro sono, di norma e rispettivamente, di 13 settimane l'uno;
3. In applicazione alla normativa richiamata nel comma 1, le parti concordano di elevare i periodi di minore e maggiore concentrazione dell'orario multiperiodale in relazione a prevedibili esigenze di servizio e in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa;
4. In sede di prima applicazione e fino a successiva modifica, si individua il seguente periodo: da 13 a 20 settimane/anno;
5. Le forme di recupero delle maggiori prestazioni rese nei periodi di maggior carico di lavoro nei restanti periodi possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.

Art. 25 – Servizio mensa e buono pasto

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

1. Possono usufruire della mensa o percepire il buono pasto sostitutivo i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane o, alternativamente, al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna, con una pausa non inferiore a trenta minuti; è in ogni caso esclusa la possibilità di riconoscere, su base giornaliera, più di un buono pasto. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.
2. In ogni caso è esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.
3. Il costo del buono pasto sostitutivo del servizio di mensa è, di regola, pari alla somma che l'Ente sarebbe tenuto a pagare per ogni pasto, ai sensi dell'art. 35, comma 4, del CCNL 2019-2021, fatto salvo quanto previsto da specifiche disposizioni di legge, quale quella attualmente vigente di cui al decreto-legge n.95/2012, e s.m.i. che fissa in Euro 7,00il valore massimo del buono pasto.

4. Il personale in posizione di comando o altre forme di assegnazione temporanea presso l'Ente, che si trovi nelle condizioni previste dal presente articolo, riceve i buoni pasto dall'Ente utilizzatore, salvo diverso accordo tra lo stesso Ente utilizzatore e l'Ente di appartenenza.
5. Ai sensi dell'articolo 35, comma 10, del CCNL 16novembre 2022, vengono individuate le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di mezz'ora, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno:
    a. addetti coinvolti nei servizi di protezione civile (compresi gli interventi di sgombero neve) a condizione che vengano svolte almeno sette ore di lavoro.
    b. Area della vigilanza e polizia locale;

CAPO II – ALTRI ISTITUTI CONTRATTABILI

Art. 26 – Salute e sicurezza sul lavoro

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

1. L'Ente si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alle disposizioni di cui al D. Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. in materia di tutela della salute e di sicurezza nei luoghi di lavoro.
2. L'Ente, in coerenza con gli equilibri di bilancio, si impegna a stanziare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi preordinati al conseguimento degli obiettivi di cui al precedente comma 1.
3. L'Ente deve coinvolgere, consultare e informare il rappresentante per la sicurezza dei lavoratori - come indicato dal D.Lgs. n.81/2008, e s.m.i.. A tale scopo allo stesso competono, ogni anno n. 12 ore di lavoro retribuito per l'espletamento delle proprie funzioni, con esclusione del lavoro straordinario.
4. L'Ente si impegna altresì a realizzare, in collaborazione con il RSL, un piano pluriennale di informazione e formazione per tutto il personale in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro e di tutela della salute.

Art. 27 – Innovazioni tecnologiche e formazione

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

1. L'Ente, promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le aree profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia e assume la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.
2. Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:
   a. valorizzare il patrimonio professionale presente nell'Ente;

   b. assicurare il supporto conoscitivo, al fine di garantire l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;

   c. assicurare l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;

d. favorire la crescita professionale dei lavoratori e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti, in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della implementazione di figure professionali polivalenti;

e. incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica del sostenimento dei processi di cambiamento organizzativo.

3. Con il piano formativo inserito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) vengono annualmente indicati gli obiettivi di formazione e aggiornamento da conseguire e le risorse finanziarie da impegnare, avuto riguardo a quanto previsto in proposito dall'art. 55, comma 13, del CCNL 2019-2021.
4. Il personale che partecipa ai corsi di formazione e aggiornamento è considerato in servizio a tutti gli effetti, e i relativi oneri sono a carico dell'Ente.
5. Si conviene che i processi di formazione devono avere carattere di continuità e permanenza, e devono essere attuati con il coinvolgimento di tutto il personale.

CAPO III – Welfare integrativo - Criteri generali

Articolo 28 - Welfare integrativo

art. 7, comma 4, lett. h) Ccnl 16/11/2022
art. 82 Ccnl 16/11/2022

1. Con il *welfare* integrativo una parte della retribuzione variabile, in un sistema di *flexible benefit*, è integrata con servizi interni offerti al dipendente. Così i *benefit* rappresentano il terzo pilastro della retribuzione, complementare allo stipendio base e ai tradizionali sistemi di incentivazione.
2. Annualmente, nell'osservanza delle disposizioni di cui all'art. 82 del CCNL 2019-2021 e su richiesta della delegazione di parte pubblica, delle Organizzazioni Sindacali e/o della RSU, potranno essere attivate forme di *welfare* aziendale.

DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ALL'INTERNO DELLE AREE

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

1. Sulla base delle risorse aggiuntive stanziate per le progressioni economiche, in sede di contrattazione per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse di cui all'art. 79, comma 1, del CCNL-2022, vengono avviate le procedure previste dall'art. 14 del medesimo CCNL, finalizzate a compensare i "*differenziali stipendiali*" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio, come riportati nella Tabella "A" del CCNL-2022 e, per il personale delle *Sezioni speciali*, quanto previsto rispettivamente negli articoli 92, 96, 102 e 106 CCNL-2022;
2. L'attribuzione dei "*differenziali stipendiali*", che si configura come progressione economica all'interno dell'area, ai sensi dell'art. 52, comma 1-*bis,* del d.lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente;
3. possono partecipare alla procedura selettiva annuale i lavoratori in servizio presso l'ente al 01 gennaio dell'anno della selezione e che negli ultimi **due** anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del secondo requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;
4. solo esclusi dalla procedura i dipendenti che negli ultimi due anni, siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; qualora il procedimento disciplinare sia in corso si applica il comma 2, lettera a), ultimo periodo dell'art. 14 del CCNL-2022;
5. il numero di "*differenziali stipendiali*" attribuibili nell'anno per **ciascuna area di inquadramento** viene definito in sede di contrattazione integrativa, in coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità nel fondo risorse decentrate;
6. la progressione economica viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto;
7. l'esito della procedura selettiva ha vigenza per il solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica;
8. Il procedimento prende l'avvio con la pubblicazione, a cura del Servizi Personale, di apposito avviso emanato dall'ente e pubblicato sulla Intranet aziendale per almeno 15 (quindici) giorni;
9. Sulla base delle istanze validamente presentate dai dipendenti ciascun Dirigente compila e sottoscrive per ciascun dipendente assegnatogli una scheda redatta in base ai criteri riportati nella tabella "1". Sia il fac simile di scheda che i criteri sono riportati in fondo al presente allegato, ad esito della pubblicazione dell'avviso di cui al comma precedente, vengono elaborate
10. le graduatorie, una per ciascuna area di inquadramento, vengono predisposte dal Responsabile del servizio Personale (per tutti i settori e per tutte le aree),
11. le graduatorie di cui al comma 8 vengono composte sulla base di schede individuali compilate e sottoscritte da ciascun Dirigente redatte in base ai criteri riportati nella tabella "1". Sia il fac simile di scheda che i criteri da seguire sono riportati nella tabella "1" in fondo al presente allegato;
12. Le singole graduatorie vengono portate a conoscenza dei dipendenti interessati nelle stesse modalità di cui al comma 8 da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo dieci giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare al Servizio Personale, entro detto termine (10 gg). Trascorso tale periodo, il Servizio Personale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva;

13. Per l'**anno 2023** si prevedono le seguenti progressioni economiche all'interno di ciascuna area:

AREA	PROGRESSIONI NUMERO	COSTO UNITARIO	COSTO COMPLESSIVO	NOTE
Operatori	0	0	0	Assenza di personale nell'area
Operatori esperti	13	650	8.450	
Istruttori	1	750	750	
Funzionari e EQ	1	1.600	1.600	
COSTO COMPLESSIVO		**EURO**	**10.800***	

*Il costo complessivo può subire delle variazioni in aumento, per l'Area Istruttori e Area Funzionari e EQ, qualora sia interessato personale delle Sezioni speciali, *ex* articoli 92, 96, 102 e 106 CCNL-2022.

Documento

Tabella "1" – Criteri contrattati per la definizione delle graduatorie e scheda applicativa

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

CRITERIO Lettera d)	**PUNTEGGIO MASSIMO lett. e)**	**SPECIFICHE**
1) VALUTAZIONE: Risultato complessivo della valutazione delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità	40	Ponderazione della valutazione a. Terzo anno precedente peso 20% b. Secondo anno precedente peso 30% c. Primo anno precedente peso 50% Per ciascuna annualità sono individuate le seguenti fasce di punteggio: **Dipendenti**: • Punteggio ottenuto da 34 a 40 FASCIA A **Punti 10** • Punteggio ottenuto da 28 a 33 FASCIA B **Punti 6** • Punteggio ottenuto da 24 a 27 FASCIA C **Punti 3** • Punteggio ottenuto < a 24 FASCIA D **Punti 0** **Incaricati di EQ**: • Punteggio ottenuto da 26 a 30 FASCIA A **Punti 10** • Punteggio ottenuto da 21 a 25 FASCIA B **Punti 6** • Punteggio ottenuto da 18 a 24 FASCIA C **Punti 3** • Punteggio ottenuto < a 18 FASCIA D **Punti 0**
2) ESPERIENZA PROFESSIONALE Esperienza professionale maturata nel medesimo profilo od equivalente, nella stessa o altra amministrazione del comparto Funzioni locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi	40	**Quattro** punti per ogni anno (o frazione di anno superiore a sei mesi) di anzianità nel profilo professionale maturata a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisito. Il numero **massimo** degli anni da considerare è **dieci.**
3) CAPACITA' CULTURALI E PROFESSIONALI: Abilità applicativa delle cognizioni apprese in ambito lavorativo (anche in relazione a precedenti attività svolte al	20	Abilità applicativa delle cognizioni apprese: a) in ambito lavorativo (anche in relazione a precedenti attività svolte al di fuori della PA) (max punti 15)

di fuori della PA) e a seguito di processi formativi		❖ Minima: punti da 0 a2 ❖ Sufficiente: punti da 3 a 5 ❖ Buona: punti da 6 a 10 ❖ Rilevante: punti da 11a 13 ❖ Elevata: punti da 14 a 15 b) a seguito di processi formativi (max 5 punti) ❖ Titolo di studio superiore a quello richiesto per l'accesso alla categoria di appartenenza: punti 1 per ciascun titolo (max 2 punti) ❖ Abilitazione professionale: punti 1 per ciascuna abilitazione (max 2 punti) ❖ Corsi di formazione e/o aggiornamento con partecipazione su iniziativa ed a spese del dipendente: punti 0,5 per ciascun corso (max 1 punto)
4) **PUNTEGGIO AGGIUNTIVO** per personale che non ha conseguito progressioni economiche da più di sei anni - Lett. f) -	3	Punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio totale riportato applicando i criteri sub. 1) 2) e 3). Tale punteggio aggiuntivo concorre a formare il punteggio complessivo

SCHEDA RIEPILOGATIVA PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA

Art. 14CCNL 16/11/2022

DIPENDENTE_____AREA EC. INQUADRAMENTO_____

1) VALUTAZIONE: valore massimo 40 punti	**Punteggio**
Calcolato riproporzionando su un punteggio di 40 punti il punteggio complessivo della valutazione di produttività conseguita dal dipendente nell'espletamento delle funzioni di competenza nel triennio precedente 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 nel triennio precedente l'anno in cui è attivata la selezione, rapportato alle 4 fasce individuate, così ponderate: a. Terzo anno precedente peso 20% b. Secondo anno precedente peso 30% c. Primo anno precedente peso 50%	
2) **ESPERIENZA PROFESSIONALE: Valore massimo 40 punti**	**Punteggio**
Esperienza professionale maturata nel medesimo profilo o equivalente, nella stessa o altra amministrazione del comparto Funzioni locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi ❖ Punti 4 per ogni anno o frazione superiore a sei mesi di esperienza professionale maturata a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisito (max 10 anni)	
3) **COMPETENZE PROFESSIONALI E CULTURALI: Valore massimo 20 punti**	**Punteggio**
Abilità applicativa delle cognizioni apprese: a) in ambito lavorativo (anche in relazione a precedenti attività svolte al di fuori della PA) (max punti 15) ❖ Minima: punti da 0 a2 ❖ Sufficiente: punti da 3 a 5 ❖ Buona: punti da 6 a 10 ❖ Rilevante: punti da 11a 13 ❖ Elevata: punti da 14 a 15 b) a seguito di processi formativi (max 5 punti) ❖ Titolo di studio superiore a quello richiesto per l'accesso alla categoria di appartenenza: punti 1 per ciascun titolo (max 2 punti) ❖ Abilitazione professionale: punti 1 per ciascuna abilitazione (max 2 punti) ❖ Corsi di formazione e/o aggiornamento con partecipazione su iniziativa ed a spese del dipendente: punti 0,5 per ciascun corso (max 1 punto)	
4) PUNTEGGIO AGGIUNTIVO: Valore massimo 3 punti	**Punteggio**
Per personale che non ha conseguito progressioni economiche da più di sei anni Punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio totale riportato applicando i criteri sub. 1) 2) e 3).	
Punteggio TOTALE	

Cortona, _____ Il Valutatore

CRITERI IN CASO DI PARITÀ DI PUNTEGGIO

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

1. Dipendente che da più anni non ha ottenuto un differenziale stipendiale o progressione economica
2. Dipendente con più anni di servizio nei ruoli della pubblica amministrazione;
3. Dipendente più anziano di età.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA n. 1

Le parti si impegnano nelle future sessioni contrattuali ad affrontare ed esaminare l'istituto della previdenza complementare a favore dei lavoratori appartenenti al Corpo della P.M. ai sensi dell'art. 208 c. 4 del C.d.S.

Consegna