

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCDI)**PER IL TRIENNIO 2023 – 2025**

In data 27.03.2023 alle ore 10:40 presso la residenza del Comune di Iglesias, ha avuto luogo l'incontro tra:

- la delegazione di parte pubblica:

Presidente –	– Segretario comunale	P []	A []
Componente –	– Dirigente	P []	A []
Componente –	– Dirigente	P []	A []

- la delegazione sindacale:

OO.SS. Territoriale	CGIL FP		P []	A []
OO.SS. Territoriale	UIL FPL		P []	A []
OO.SS. Territoriale	CISL FP		P []	A []
OO.SS. Territoriale	CSA RAL	<u>FABRIZIO LECCA</u>	P ☒	A []
R.S.U. Aziendale	–	<u>RENATO CITZIA</u>	P ☒	A []
R.S.U. Aziendale	–	<u>RICCARDO CARTA</u>	P ☒	A []
R.S.U. Aziendale	–	<u>Alessandro Saba</u>	P ☒	A []
R.S.U. Aziendale	–	<u>EMILIO ALESSANDRO</u>	P ☒	A []

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

Per la delegazione di parte pubblica:

Presidente _____

Componente _____

Componente _____

Per la delegazione sindacale:

OO.SS. Territoriale	CGIL FP		P []	A []
OO.SS. Territoriale	UIL FPL		P []	A []
OO.SS. Territoriale	CISL FP		P []	A []
OO.SS. Territoriale	CSA RAL	<u>Fabrizio Lecca</u>	P ☒	A []
R.S.U. Aziendale	– Renato Citzia	<u>Renato Citzia</u>	P ☒	A []
R.S.U. Aziendale	– Riccardo Carta	<u>Riccardo Carta</u>	P ☒	A []
R.S.U. Aziendale	– Alessandro Evaristo	<u>Alessandro Evaristo</u>	P ☒	A []
R.S.U. Aziendale	– Antonio Saba	<u>Antonio Saba</u>	P ☒	A []

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI	3
CAPO I – Disposizioni Generali	3
Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale	3
Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria	3
Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto	4
Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati	4
TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE	5
CAPO I – Risorse e Premialità	5
Art. 5 – Quantificazione delle risorse	5
Art. 6 – Istituti contrattuali	5
CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse	6
Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie	6
Art. 8 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, anno 2023 e successivi	7
CAPO III – Progressione economica all'interno delle aree	8
Art. 9 – Criteri generali	8
CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità	10
Art. 10 – Principi generali	10
Art. 11 – Indennità condizioni di lavoro	10
Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità	11
CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge	13
Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge	13
Art. 13.1 – Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997	13
Art. 13.2 – Compensi previsti da disposizioni di legge	13
Art. 13.3 – Risparmi derivanti dall'attuazione dei Piani di razionalizzazione	13
CAPO VI – Performance e Premio individuale	15
Art. 14 - Disciplina della performance e differenziazione del premio individuale	15
Capo VII – Sezioni speciali	17
Art. 15 – Indennità di servizio esterno	17
Art. 16 – Indennità di funzione	17
Capo VIII – Incarichi di Elevata Qualificazione	18
Art. 17 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione	18
Art. 18 – Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato	18
TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO	19
CAPO I – ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO	19
Art. 19 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente	19
Art. 20 – Reperibilità Stato Civile	19
Art. 21 – Turnazioni	20
Art. 22 - Riduzione di orario	20
Art. 23 – Lavoro straordinario e Banca delle ore	21
Art. 24 – Orario massimo di lavoro settimanale	21
Art. 25 – Flessibilità dell'orario di lavoro	21
Art. 26 – Orario multiperiodale	22
Art. 27 – Personale che può usufruire della pausa per il pasto all'inizio o al termine del servizio	22
CAPO II – ALTRI ISTITUTI CONTRATTABILI	23
Art. 28 – Salute e sicurezza sul lavoro	23
Art. 29 – Innovazioni tecnologiche	23

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) Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato – da ultimo - con deliberazione della Giunta comunale n. 361 del 18.12.2018;
 - g) Il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 423 del 30.12.2019;
 - 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. Il presente contratto si applica, altresì, al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale degli enti;
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, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, 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 e gli stessi decorreranno solo dalla stipula del nuovo contratto. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale

applicazione degli istituti contrattuali, la sessione negoziale, di cui al presente comma, va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'ente fornisce una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione), del CCNL-2022.

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

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 un congruo termine 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;

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) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lettera f) del CCNL-2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;
 - l) differenziali stipendiali, a seguito di progressione economica all'interno delle aree, finanziati con risorse stabili, sulla base di quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL-2022.
 - m) "assegno ad personam" in caso di progressione verticale con un costo iniziale inferiore rispetto al previgente trattamento fondamentale (art. 15 comma 3 CCNL 16/11/2022);

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 seguenti criteri generali:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - a) i sistemi incentivanti la performance e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
 - programmazione/pianificazione strategica da parte dell'amministrazione;
 - programmazione operativa e gestionale;
 - definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione;
 - predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
 - monitoraggio e confronto periodico;
 - verifica degli obiettivi e risultati conseguiti;
 - controlli e validazione sui risultati;
 - conseguente misurazione e valutazione della performance individuale;
 - esame dei giudizi in contraddittorio;
 - e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

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 che per l'anno 2023, le risorse disponibili per la contrattazione integrativa, sono desunte dalla determinazione di costituzione del fondo risorse decentrate 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;
 - b) quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22 gennaio 2004;
 - 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.
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, come di seguito riportato:

NUM.	ISTITUTO	RIF. NORMATIVO
1.	Performance organizzativa	Art. 80, co. 2
2.	Performance individuale, comprensiva del premio individuale	Artt. 80 e 81
3.	Compensi lavoro straordinario giorno riposo settimanale	Art. 24 c. 1 Ccnl 14/09/2000
4.	Indennità condizioni lavoro, rischio e maneggio valori.	Art. 70-bis CCNL-2018 e 84-bis, CCNL-2022
5.	Indennità di turno	Art. 30
6.	Indennità di reperibilità	Art. 24, CCNL-2018
7.	Indennità per specifiche responsabilità	Art. 84
8.	Indennità di funzione Polizia locale	Art. 97
9.	Indennità servizio esterno Polizia locale	Art. 100
10.	Compensi previsti da disposizioni di legge	Art. 80, co. 2, lett. g)
11.	Compensi messi notificatori per atti dell'amministrazione finanziaria	Art. 54, CCNL-2000
12.	Assegno ad personam" in caso di progressione verticale	Art. 15 comma 3

CAPO III – Progressione economica all'interno delle aree

(articoli 7, comma 4, lett. c), 14, 92, 96, 102 e 106 CCNL-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	RIFERIMENTO NORMATIVO CCNL-2022	INCREMENTO DEL DIFFERENZIALE STIPENDIALE - Euro
1.	Personale Polizia Locale, Area Istruttori, titolare di funzioni di coordinamento, ecc.	Art. 96	350
2.	Personale iscritto a ordini o albi professionali Area degli Istruttori	Art. 102	150
3.	Personale iscritto a ordini o albi professionali Area dei Funzionari ed EQ	Art. 102	200
4.	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
5.	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 vigilanza con funzioni di coordinamento	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1.100	Numero massimo: 5

Area istruttori iscritti ad albi ordinistiche ed professionali	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

2. La progressione economica, viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva della sezione negoziale annuale, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili (art. 14, comma 3, CCNL-2022), secondo le procedure stabilite nell'allegato "A" al presente CCI, che ne forma parte integrante e sostanziale;
3. In via prioritaria, le progressioni economiche all'interno delle aree vengono finanziate con i risparmi delle progressioni economiche e dei "differenziali stipendiali" del personale cessato a qualsiasi titolo.
4. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.



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

Art. 10 – Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "**indennità**";
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto;
3. 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 dirigente competente;
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 dirigente;
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

(articolo 70-bis CCNL-2018 e articoli art. 7, comma 4, lett. d), 84-bis CCNL-2022)

In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera d) e 84-bis, del CCN-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, secondo le seguenti misure:
 - Espletamento di attività esposta a rischio: euro 3,00 al giorno;
 - Espletamento di maneggio valori: fino a euro 5,00 al giorno.
3. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci (fino ad un massimo di 8,00 euro al giorno, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività).
4. L'indennità è riconosciuta al personale che si trovi nelle condizioni di cui ai sottoelencati paragrafi 3.a., 3.b., 3.c.:

3.a. Attività a rischio:

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

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

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.

3.c. Maneggio valori

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. Vengono individuate le seguenti figure:

- Economo comunale e Agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale, nelle seguenti misure:
 - da € 5.000,00 ad € 20.000,00 € 2,00 al giorno;
 - da € 20.000,01 ad € 40.000,00 € 3,00 al giorno;
 - da € 40.000,01 ad € 50.000,00 € 4,00 al giorno;
 - da € 50.000,01 in su € 5,00 al giorno;
- 5. L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità di cui al presente articolo è competenza esclusiva dei singoli dirigenti, sulla base delle presenti disposizioni. L'indennità viene erogata *mensilmente* sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.
- 6. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità

(Articoli 7, comma 4, lett. f) e 84, CCNL-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 semestralmente, 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, in capo al personale delle Aree dei Funzionari, che non risulti titolare di incarico di EQ;
2. L'indennità può essere riconosciuta, per un importo non superiore a € 3.000 annui lordi, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate, di cui all'art. 79 del CCNL-2022, secondo i seguenti criteri:
 - a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità, che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente dirigente, con atto scritto, da emanare entro il 31 gennaio di ogni anno (per l'anno 2023 l'atto dovrà essere adottato entro il 30 aprile), in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro,

l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;

- b) lo stesso dipendente può essere incaricato per più fattispecie e l'incarico può anche riguardare solamente alcuni mesi di attività annuale. In questo caso l'importo stabilito viene rapportato ai mesi di effettivo svolgimento delle specifiche responsabilità;
 - c) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente;
 - d) In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse (art. 7, comma 4, lettera a) CCNL-2022), le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità. La Conferenza dei dirigenti provvede al riparto delle somme tra i vari settori (strutture apicali dell'ente), sulla base delle unità di personale interessate.
3. Le fattispecie alle quali i dirigenti dovranno fare riferimento sono, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, quelle previste nell'elencazione contenuta nell'Allegato D) al presente CCI;
4. L'importo dell'indennità, con un minimo di €. 500,00 annui lordi, è determinato dal competente dirigente;
5. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca anche in corso d'anno. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato. Al riguardo si specifica che viene conteggiato come mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni, con esclusione delle assenze per:
- Recupero plus orario o lavoro straordinario espletato;
 - Convocazione in cause civili e penali non in qualità di parte in causa;
 - Permesso sindacale retribuito;
 - Aspettativa per mandato sindacale;
 - Maternità, limitatamente ai cinque mesi obbligatori;
 - Permessi mensili, ai sensi ex legge 104/1992;
6. 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.

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

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

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

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

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

Art. 13.2 – Compensi previsti da disposizioni di legge

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

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:

- incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del d.lgs. 50/2016;
- i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 del decreto-legge 90/2014 e legge di conversione n. 114/2014;
- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9 maggio 2006;
- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della legge 145/2018;
- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lettera b), del d.l. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556/1996, spese del giudizio.

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'ente secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del dirigente del Settore competente. Per le PO o incaricati EQ vi provvede il dirigente.

Art. 13.3 – Risparmi derivanti dall'attuazione dei Piani di razionalizzazione

(art. 16, comma 5, del decreto-legge 98/2011)

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



CAPO VI – Performance e Premio Individuale**Art. 14 - Disciplina della performance e differenziazione del premio individuale**

art. 7, comma 4, Lett. b) e 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 individuale sulla base delle valutazioni ottenute dai dipendenti con gli strumenti previsti nel sistema di valutazione sono le seguenti:

- a) Il dirigente procede alla valutazione, di norma, entro il mese di marzo dell'anno successivo, sulla base del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance;
 - b) L'erogazione delle somme ai dipendenti verrà effettuata dividendo la cifra complessiva sulla base del parametro della categoria di appartenenza, individuato nel vigente sistema di valutazione e misurazione della performance, e in misura proporzionale alle valutazioni conseguite ed ai periodi utili di servizio ai fini del raggiungimento degli obiettivi;
 - c) Al dipendente che, nell'anno di riferimento, sia stato assente dal lavoro a qualsiasi titolo - escluse le sole assenze per usufruire del congedo ordinario (ferie) - per un periodo, anche frazionato, pari a 30 giorni, esclusi sabato, domeniche e festivi, il premio è riconosciuto per intero, nel rispetto di quanto stabilito nel sistema di valutazione come riportato alla lettera b). Superati i 30 giorni di assenza il premio sarà erogato in proporzione alla presenza in servizio; in tal caso la decurtazione verrà operata anche sui primi 30 giorni. Nei confronti di coloro che abbiano fruito nell'anno, di istituti correlati all'assenza giustificata dal lavoro per infortunio sul lavoro e/o particolari motivi di protezione sociale, come ad esempio maternità o paternità, nonché assistenza ai disabili in situazione di gravità, il limite di cui sopra è elevato a 60 giorni di assenza nell'anno di riferimento, esclusi sabato, domeniche e festivi.
 - d) Non è ammesso alla premialità il dipendente che, nell'anno di riferimento, sia stato oggetto di sanzione disciplinare, escluso il rimprovero verbale e scritto
 - e) La liquidazione dei relativi importi viene effettuata con apposito atto, con le tutele previste dall'art. 20, comma 2, del d.lgs. 33/2013 (dati solamente in forma aggregata e non nominativa).
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 10% del personale a tempo indeterminato presente in ogni struttura apicale e comunque non inferiore a tre dipendenti, per ogni Settore;

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

- Media delle valutazioni conseguite nei tre anni antecedenti;
- Non aver mai percepito la maggiorazione;
- In caso di ulteriore parità l'ordine sarà determinato dalla maggiore anzianità di servizio.

Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate:

- costituiscono economia non utilizzabile se finanziate da parte variabile;
- costituiscono somme da destinare ad incrementare il fondo del primo successivo anno utile se finanziate da parte stabile.

3. Fermo restando che il valore complessivo delle risorse destinate alla performance individuale è demandata all'Ente ed alla contrattazione decentrata per il suo utilizzo, l'attribuzione della produttività individuale ai dipendenti non titolari di ELEVATA QUALIFICAZIONE avviene nel rispetto di quanto previsto dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance vigente in termini di valutazione minima.
4. La valutazione negativa, secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance vigente, non dà diritto ad alcuna retribuzione incentivante, oltre a quanto previsto dall'ordinamento vigente e rileva ai fini dell'insufficiente rendimento dal D. Lgs.n.165/2001.



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 da 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, l'indennità di cui all'art. 100 del CCNL-2022, viene erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
2. La misura dell'indennità viene stabilita in Euro 3,00 al giorno, intendendosi che il servizio esterno, nell'arco della giornata lavorativa, sia superiore almeno alla metà dell'orario di lavoro.
3. Il Comandante della Polizia locale *oppure* il dirigente del servizio di Polizia locale, dovrà attestare, con cadenza mensile, l'effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte degli addetti.
4. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

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 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. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità, da erogare semestralmente.
2. 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. L'indennità può essere riconosciuta, per un importo non superiore a € 3.000 annui lordi, elevabili fino ad un massimo di € 4.000, per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari.
3. L'importo viene stabilito sulla base delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità istituzionali, sociali e ambientali degli enti, previa valutazione annuale del Comandante della Polizia locale di concerto con il dirigente del servizio competente.
4. Per l'erogazione dell'indennità di funzione, si applica integralmente quanto previsto nell'articolo 12, comma 5, del presente CCI, relativo all'indennità per specifiche responsabilità.
5. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

Capo VIII – Incarichi di Elevata Qualificazione

Art. 17 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione

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

1. Le parti danno reciprocamente atto che l'ente provvederà ad istituire le posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione (precedentemente denominate Posizioni Organizzative ed Alte Professionalità), ai sensi degli articoli 16, 17, 18 e 19 del CCNL-2022, 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;
2. In attuazione degli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL-2022, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (da ora solo EQ):
 - a) L'ente stabilisce annualmente, nell'ambito delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di EQ, la quota percentuale destinata alla retribuzione di risultato, nel rispetto del 20% minimo stabilito dall'art. 17, comma 4, del CCNL-2022;
 - b) 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, risultano essere quelli di seguito indicati:
 - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del d.lgs. n. 50/2016;
 - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 del decreto legge 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014;
 - 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 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.

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO**CAPO I – ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO****Art. 19 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente**

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

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

Art. 20 – Reperibilità Stato Civile

art. 7, comma 4, lett. i) e 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;
 - Il compenso per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL-2018;

In relazione a prevedibili esigenze di servizio, ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità per un numero di turni superiore a sei a condizione che tale limite non sia superato con riferimento ad un arco temporale plurimensile; gli enti devono assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari;

2. Per le giornate eccedenti le sei mensili, l'indennità viene incrementata a euro 13,00 per ogni turno di dodici ore.

Art. 21 – Turnazioni

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

1. In relazione agli artt. 7, comma 4, lettere l) e z) e 30, commi 2, 4 e 9 del CCNL-2022, le parti concordano che le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente;
2. In relazione agli artt. 7, comma 4, lettera z) le parti concordano che in materia di turni di lavoro notturni, ad integrazione di quanto previsto all'art. 30, comma 8, del CCNL-2022 le situazioni personali che, a richiesta, posso escludere dall'effettuazione dei turni notturni sono le seguenti:
 - dipendenti che rientrano da periodi di assenza non sporadica, connessi a motivi familiari o di salute;
 - dipendenti il cui coniuge/parte civile non abbia lo stesso domicilio e vi siano componenti minorenni della famiglia anagrafica;
 - separati, vedovi e divorziati con figli minori conviventi.
3. In relazione alla disciplina di cui all'art. 30, comma 4, del CCNL-2022, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. l) del medesimo contratto, le parti concordano che il numero massimo di turni notturni effettuabili nel mese sia elevato, solo in caso di esigenze straordinarie ed eccezionali, debitamente motivate dal dirigente del servizio competente, fino a un massimo di 10;
4. In relazione all'articolo 30, comma 5, lettera d) e 7, comma 4, lettera ac) del CCNL-2022, le parti **concordano sulla facoltà** riservata ai soli lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno spettante. Resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno.

Art. 22 - Riduzione di orario

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

1. In attuazione dell'articolo 7, comma 4, lettera ad) del CCNL-2022 e dell'art. 22 del CCNL regioni e autonomie locali del 1° aprile 1999, le parti concordano quanto segue:
 - al personale adibito a regimi di orario articolato in più turni o secondo una programmazione multiperiodale (artt. 30 e 31 del CCNL-2022), finalizzati al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali ed in particolare all'ampliamento dei servizi all'utenza, si applica, fatta salva la garanzia dell'organizzazione del servizio da parte del Dirigente competente, a decorrere dalla data del 1° gennaio 2024, una riduzione di orario fino a raggiungere le 35 ore medie settimanali;
2. I maggiori oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo sono fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario, oppure con stabili modifiche degli assetti organizzativi;
3. Il Nucleo di Valutazione, verifica con cadenza annuale, che i comportamenti degli enti siano coerenti con gli impegni assunti ai sensi dei precedenti commi 1 e 3, segnalando, al presidente della delegazione trattante di parte pubblica, eventuali situazioni di scostamento;
4. Le parti si impegnano a riesaminare la disciplina del presente articolo alla luce di eventuali modifiche legislative riguardanti la materia.

Art. 23 – Lavoro straordinario e Banca delle ore

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

1. In applicazione agli articoli 7, comma 4, lettera o) e s); 29, comma 2; 33, comma 2, del CCNL-2022, le parti concordano che:
 - a) il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario, per un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico dell'ente, può superare le 180 annue;
 - b) il limite complessivo annuo di ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, che possono confluire nella banca delle ore non può eccedere il limite di 60.

Art. 24 – Orario massimo di lavoro settimanale

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

1. In applicazione agli articoli 29, comma 2 e 7, comma 4, lettera r), del CCNL-2022, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di **dodici mesi**, per le seguenti tipologie di lavoratori:
 - dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30, d.lgs. 267/2000 e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni (articolo 23, CCNL-2022);
 - dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro per altri Enti o presso altri enti locali, ai sensi dell'articolo 1, comma 557, della legge 311/2004;
 - dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione.

Art. 25 – Flessibilità dell'orario di lavoro

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

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera p), e 36, del CCNL-2022, le parti concordano i seguenti criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare:

30 minuti di flessibilità rispetto all'orario giornaliero di entrata e/o uscita (07:30 – 08:30);

PER IL PERIODO GIUGNO - SETTEMBRE IN VIA Sperimentale
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 dirigente competente;

Nel periodo da giugno a settembre è concesso un orario di servizio, con un solo rientro settimanale, secondo il seguente orario dalle 07:30 alle 14:12 con rientro pomeridiano dalle 14:42 alle 17:12 (ferma restando l'apertura al pubblico per due pomeriggi settimanali ove previsti);

- Sono esclusi dalla disciplina della flessibilità i dipendenti con orario di lavoro articolato su turni, nonché quelli addetti agli sportelli aperti al pubblico;
- Per il periodo da ottobre a maggio restano inalterate le disposizioni organizzative vigenti, ovvero flessibilità 07:45 – 08:15 al mattino con flessibilità pomeridiana dalle 14:45 alle 15:15.

2. 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. 26 – 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. 27 – Personale che può usufruire della pausa per il pasto all'inizio o al termine del servizio

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

1. Ai sensi degli articoli 7, comma 4, lettera aa) e 35, comma 10, del CCNL-2022, le parti individuano le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di un'ora, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro:
 - a) addetti coinvolti nei servizi di protezione civile (compresi gli interventi di sgombero neve) a condizione che vengano svolte almeno otto ore di lavoro.
 - b) Area della vigilanza e polizia locale;
 - c) Area scolastica ed educativa;
 - d) Addetti del Sistema bibliotecario e museale.

CAPO II – ALTRI ISTITUTI CONTRATTABILI**Art. 28 – Salute e sicurezza sul lavoro**

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

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera m), del CCNL-2022, le parti stabiliscono quanto segue:
 - a) L'attuale normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, introduce criteri innovativi nella organizzazione del lavoro e nella gestione delle risorse umane. Le parti, superando una visione puramente applicativa di obblighi formali, ritiene la sicurezza dei dipendenti componente fondamentale delle strategie di gestione delle risorse umane nonché delle politiche di qualità del prodotto-servizio;
 - b) In questa ottica si proseguirà con gli interventi di attuazione delle normative vigenti in materia, messa in sicurezza degli stabili e degli impianti, politiche di prevenzione per la salute (adozione, secondo il rischio individuato, degli opportuni dispositivi di protezione individuale e visite mediche) e di informazione per i dipendenti che saranno parte attiva del processo.
 - c) La metodologia è articolata come segue:
 - Valutazione periodica dei rischi;
 - Definizione delle misure di prevenzione e protezione;
 - Piano di Sicurezza.
 - d) Risorse destinate alla prevenzione. L'assegnazione delle risorse dovrà consentire:
 - il programma di informazione generale dei lavoratori e lavoratrici;
 - la partecipazione di tutto il personale a corsi di aggiornamento normativo;
 - la partecipazione, in caso di cambio di mansioni, del personale interessato a un modulo formativo sulla tutela della salute durante l'espletamento della propria attività lavorativa;
 - la partecipazione del Responsabile della Sicurezza, se nominato internamente, e dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza ad un modulo formativo non inferiore alle otto ore pro capite annue per ogni mandato sindacale.
 - e) L'attività di formazione di cui ai punti precedenti non rientrano in alcun modo nei permessi orari a disposizione di ciascun delegato alla sicurezza e sono considerate ore di servizio a tutti gli effetti.

Art. 29 – Innovazioni tecnologiche

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

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t), del CCNL-2022, le parti concordano che, a fronte della necessità di incrementare e mantenere la qualità, l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività e nel contempo di favorire il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche inerenti all'organizzazione dei servizi, l'amministrazione, dopo aver fornito adeguata informazione, convoca entro sette giorni la delegazione sindacale per trattare sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti;
2. All'incontro potrà essere presente anche il responsabile della struttura proposta alla transizione digitale (art. 17, Codice CAD n. 82/2005), per l'illustrazione delle misure più rilevanti inserite nel Piano triennale per l'informatica nella pubblica amministrazione, previsto dall'articolo 14-bis del Codice CAD, compresa la fissazione degli obiettivi e l'individuazione dei principali interventi di sviluppo e gestione dei sistemi informativi.

Allegato "A" al CCI 2023/2025

DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ALL'INTERNO DELLE AREE*(art. 14 CCNL-2022 e art. 9 CCI)*

1. Sulla base delle risorse aggiuntive stanziare per le progressioni economiche, in sede di contrattazione per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse di cui all'art. 79, comma 1, del CCNL-2022, vengono avviate le procedure previste dall'art. 14 del medesimo CCNL, finalizzate a compensare i "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio, come riportati nella Tabella "A" del CCNL-2022 e, per il personale delle *Sezioni speciali*, quanto previsto rispettivamente negli articoli 92, 96, 102 e 106 CCNL-2022.
2. In sede di Conferenza dei Dirigenti di Settore, le somme stanziare vengono suddivise tra le strutture, destinando a ciascun dirigente un proprio *budget*, tenuto conto dei dipendenti facenti parte dei servizi e/o settori assegnati, anche ad interim, al Dirigente.
3. 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;
4. possono partecipare alla procedura selettiva annuale i lavoratori che negli ultimi **due** anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;
5. sono esclusi dalla procedura i dipendenti che negli ultimi due anni, siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; qualora il procedimento disciplinare sia in corso si applica il comma 2, lettera a), ultimo periodo dell'art. 14 del CCNL-2022;
6. il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per **ciascuna area** viene definito in sede di contrattazione integrativa, in coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità nel fondo risorse decentrate;
7. la progressione economica viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto;
8. l'esito della procedura selettiva ha vigenza per il solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica;
9. Dopo la stipula definitiva del contratto decentrato in cui sono previste le PEO, viene pubblicato un avviso pubblico destinato a tutti i dipendenti dell'Ente, a cura dell'ufficio del personale, compreso il personale distaccato o comandato, nel quale vengono indicate le progressioni orizzontali, distinte per categorie, assegnabili nell'anno di riferimento. L'avviso contiene anche i termini entro cui presentare la relativa istanza, il modello di richiesta e gli eventuali allegati da presentare.
10. Scaduto detto termine, il Responsabile del servizio Personale (per tutti i settori) provvede alla redazione delle relative graduatorie suddivise per Dirigente (accorpendo i settori laddove gli stessi siano stati assegnati ad interim), sulla base dei criteri dettagliati nella tabella 1.
11. sulla base del numero complessivo di progressioni stabilite, per ogni area, in sede di delegazione trattante, la Conferenza dei Dirigenti di Settore, definisce i differenziali stipendiali attribuibili per ogni area del settore, al fine di evitare le penalizzazioni che possono derivare ai singoli dipendenti a seguito di un non uniforme criterio di valutazione da parte dei singoli dirigenti;

- * cinque
12. Le graduatorie, distinte per dirigente al quale sono stati assegnati uno o più settori, vengono portate a conoscenza dei singoli richiedenti (consegna a mano o per email istituzionale, se presente) da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo 10 giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio, mediante istanza scritta da presentare al Servizio Personale e al Segretario comunale, entro detto termine (10 gg). Trascorso tale periodo, il Segretario comunale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.
13. L'ufficio del personale provvederà a conteggiare gli aventi diritto alla PEO partendo dal punteggio più alto per ogni categoria di ogni settore, garantendo la progressione di almeno 1/3 per categoria, per poi continuare con i punteggi più alti massimo di dipendenti previsti (massimo il 50 % per dirigente).
14. Le graduatorie hanno vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica purché venga rispettato il limite di cui al successivo punto 15.
15. Non sarà possibile prevedere progressioni economiche orizzontali in misura superiore al 50% dei dipendenti dell'ente. Questo limite non deve essere superato né con riferimento ai dipendenti presenti di dotazione organica, né con riferimento al numero di dipendenti assegnati per settore e/o a interim al Dirigente.
16. le graduatorie di cui al punto 12 vengono composte sulla base dei criteri riportati nella tabella "1" riportata in fondo al presente allegato;
17. Le singole graduatorie vengono portate a conoscenza dei dipendenti interessati (consegna a mano o per email istituzionale) da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo dieci giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio, mediante istanza scritta da presentare al servizio Personale e al segretario comunale, entro detto termine (5 gg). Trascorso tale periodo, il segretario comunale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva;
18. I dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (EQ), partecipano alle progressioni orizzontali, secondo i criteri definiti dal presente regolamento. Per la valutazione si prendono a riferimento gli ultimi tre anni, sulla base delle schede di valutazione approvate dal Nucleo di Valutazione. Al fine di evitare possibili situazioni di conflitto di interesse, potranno essere destinate apposite risorse per le PEO del personale incaricato di Posizione organizzativa, che verrà selezionato sulla base di una graduatoria a cui partecipano tutti i dipendenti di categoria D dell'ente, titolari dell'incarico.
19. Per poter partecipare alla selezione il dipendente deve essere alle dipendenze del Comune di Iglesias, di ruolo e a tempo indeterminato, al 1° gennaio dell'anno in cui si attivano le PEO ed essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento, non inferiore a ventiquattro mesi continuativi, sia a tempo indeterminato che determinato. Il criterio dei 24 mesi di servizio è da ritenersi valido anche nel caso in cui tale anzianità sia stata acquisita in altro ente del comparto.
20. Sono ammessi a partecipare alle PEO anche i dipendenti transitati a seguito di processi di mobilità fra enti, fermo restando il possesso dei requisiti richiesti.
21. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende partecipa alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza, secondo i criteri e le procedure indicate nel presente allegato. A tal fine il comune, tramite il servizio Personale, dovrà acquisire dall'ente utilizzatore, con cadenza annuale, tutte le informazioni relative alle valutazioni della performance individuale e alla eventuale partecipazione ai corsi di formazione. In presenza di un sistema di misurazione e valutazione diverso tra comune e ente utilizzatore, si provvederà alla riparametrazione del punteggio della performance individuale
22. Non sono ammessi a partecipare alle PEO i dipendenti che nell'ultimo biennio abbiano già ottenuto un passaggio in progressione orizzontale, sia all'interno del Comune di Iglesias che in altro comparto.

23. In caso di assunzione a tempo indeterminato di un dipendente, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso il medesimo ente o altri enti del comparto, con mansioni del medesimo profilo e categoria di inquadramento, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa richiesta, per l'applicazione dell'istituto delle progressioni economiche all'interno della categoria.
24. Nell'ambito delle risorse destinate alle posizioni di sviluppo della progressione economica orizzontale, la percentuale dei dipendenti che possono beneficiare del passaggio alla posizione economica superiore viene così determinata:

Categoria A – B – C – D: progrediscono complessivamente il 50% del numero totale dei dipendenti in servizio al 31.12. dell'anno precedente all'attivazione dell'istituto delle PEO.

Ogni Dirigente avrà a disposizione un budget determinato dalla seguente formula:

risorse PEO: n° dei dipendenti del Comune di Iglesias al 31 dicembre dell'anno precedente x n° dei dipendenti complessivamente (anche per i servizi ad interim) assegnati a ciascun dirigente.

In ciascuna categoria di ogni settore (con riferimento al numero di dipendenti assegnati complessivamente al Dirigente) deve essere garantita la progressione di minimo 1/3 dei dipendenti.

Esempio:

	NUMERO DIPENDENTI ASSEGNATI	MINIMO (1/3)	MASSIMO
Operatori	4	1	4
Operatori Esperti	8	3	8
Istruttori	27	9	27
Funzionari ed Elevata Qualificazione	8	3	8

Le risorse destinate alle posizioni di sviluppo della progressione economica orizzontale attribuite al personale in servizio, restano comunque acquisite al fondo sul trattamento accessorio del personale. L'ufficio del personale provvede ad assegnare le PEO nel limite assegnato a ciascun dirigente e, qualora superasse il budget, provvederà a non assegnare la PEO a partire dal dipendente con il punteggio più basso rispetto a quelli ai quali è stata assegnata.

25. Per l'anno 2023 si prevede di destinare alle progressioni economiche la somma complessiva di € 80.000,00. Eventuali economie confluiranno nel fondo incentivante dell'anno 2023.
26. Per quanto concerne le annualità successive, fermo restando i criteri definiti con il presente contratto, le progressioni economiche orizzontali saranno definite in sede di accordo annuale.

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

CATEGORIA A

Il punteggio massimo attribuibile è di 90 punti come di seguito suddivisi

- a. **Punti 80** – sono attribuiti alle risultanze della valutazione della performance individuale nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure, con la seguente pesatura annuale:
- Primo anno del triennio: **peso 20 punti** correlati alla valutazione massima;
 - Secondo anno del triennio: **peso 20 punti** correlati alla valutazione massima;
 - Terzo anno del triennio: **peso 40 punti**¹ correlati alla valutazione massima.
- b. **Punti 5:** sono attribuiti all'esperienza maturata negli ambiti di riferimento. Viene previsto un punteggio di 1 punto all'anno, per massimo cinque anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella posizione economica in godimento;
- c. **Punti 5:** Curriculum.

saranno oggetto di valutazione:

L'impegno e la qualità delle prestazioni, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza ed alla iniziativa personale e all'arricchimento professionale collegato alle attività lavorative.

Le dichiarazioni presenti nel curriculum devono essere riscontrabili. A tal fine il dipendente dovrà menzionare gli atti (delibere, determinazioni, ordini di servizio, disposizioni etc. etc.) che possano ricondurre a quanto attestato.

In sede di conferenza dei dirigenti dovranno essere individuati i criteri per la graduazione valutativa del curriculum.

Non dovrà essere attribuito alcun punteggio ai curriculum privi di rilevanza e basati semplicemente su personali autovalutazioni.

Le valutazioni dei curriculum saranno validate collegialmente dai Dirigenti coinvolti nel processo valutativo con la partecipazione del Segretario Generale. L'incontro è convocato dal Segretario Generale e ha principalmente una finalità di "armonizzazione" e "oggettivazione delle valutazioni", al fine di limitare i rischi di potenziali effetti distorsivi sulle graduatorie.

Nel caso in cui collegialmente non si trovi un accordo, sarà considerata prevalente la valutazione del Segretario Generale.

CATEGORIE B – C – D

Il punteggio massimo attribuibile è di 90 punti come di seguito suddivisi

- a. **Punti 75** – sono attribuiti alle risultanze della valutazione della performance individuale nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure, con la seguente pesatura annuale:
- Primo anno del triennio: peso 20 punti correlati alla valutazione massima;
 - Secondo anno del triennio: peso 20 punti correlati alla valutazione massima;
 - Terzo anno del triennio: peso 35 punti² correlati alla valutazione massima.
- b. **Punti 5:** sono attribuiti all'esperienza maturata negli ambiti di riferimento. Viene previsto un punteggio di 1 punto all'anno, per massimo cinque anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella posizione economica in godimento;
- c. **Punti 3:** sono attribuiti alla formazione acquisita negli anni ed espressione dell'impegno e della propensione al miglioramento professionale. Non saranno considerati in questo

¹ Esempio: valutazioni triennio 2020/2022: pesatura 2020 = 20 punti; 2021 = 20 punti; 2022 = 40 punti.

² Esempio: valutazioni triennio 2020/2022: pesatura 2020 = 20 punti; 2021 = 20 punti; 2022 = 35 punti.

ambito i corsi di un giorno, a spese dell'ente, per approfondimento delle nuove normative (leggi finanziarie, tributi, personale, servizi sociali, ecc...).

Il punteggio sarà attribuito ai corsi qualificanti organizzati in sede ovvero organizzati dal Ministero, dalla Regione, dalla Prefettura, o altri enti, anche con il supporto di società di formazione specialistiche (max. 3 corsi).

Non saranno considerati i titoli già conteggiati in una precedente progressione.

d. **Punti 7: Curriculum.**

Saranno oggetto di valutazione:

- L'impegno e la qualità delle prestazioni, con particolare riferimento all'iniziativa personale e alla capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro, all'arricchimento professionale collegato alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione nonché alla esperienza maturata.
- La partecipazione ad attività, sia interne che esterne, che abbiano prodotto risultati sostanziali e documentabili per l'Amministrazione Comunale.
- L'espletamento di attività e/o di incarichi (interni e/o esterni) di valore qualificante per la professionalità acquisita.
- Partecipazione ad attività intersettoriali che abbiano consentito il raggiungimento di significativi obiettivi per l'Amministrazione.

Le dichiarazioni presenti nel curriculum devono essere riscontrabili, a tal fine il dipendente dovrà menzionare gli atti (delibere, determinazioni, ordini di servizio...) etc. etc.) che possano ricondurre a quanto attestato.

In sede di conferenza dei dirigenti dovranno essere individuati i criteri per la graduazione valutativa del curriculum.

Non dovrà essere attribuito alcun punteggio ai curriculum privi di rilevanza e basati semplicemente su personali autovalutazioni.

Le valutazioni dei curriculum saranno validate collegialmente dai Dirigenti coinvolti nel processo valutativo con la partecipazione del Segretario Generale.

L'incontro è convocato dal Segretario Generale e ha principalmente una finalità di "armonizzazione" e "oggettivazione delle valutazioni", al fine di limitare i rischi di potenziali effetti distorsivi sulle graduatorie.

Nel caso in cui collegialmente non si trovi un accordo, sarà considerata prevalente la valutazione del Segretario Generale.

CRITERI IN CASO DI PARITÀ DI PUNTEGGIO

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

1. Dipendente con più anni di servizio nei ruoli della pubblica amministrazione;
2. Dipendente più anziano di età;

Allegato "B" al CCI 2023/2025 del

TABELLA DELLE PROGRESSIONI

CRITERI DI ASSEGNAZIONE PUNTEGGI PER LE CATEGORIE

AREA	VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE			ESPERIENZA	CURRICULUM	FORMAZIONE	totale
	2020	2021	2022				
	20 %	20 %	Da 35 a 40	5 %	da 0 % a 7%	Max 3 %	90
Operatori	20 %	20 %	40 %	5 %	5%	-----	100%
Operatori Esperti	20 %	20 %	35 %	5 %	7 %	3 %	100%
Istruttori	20 %	20 %	35 %	5 %	7 %	3 %	100%
Funzionari ed Elevata Qualificazione	20 %	20 %	35 %	5 %	7 %	3%	100%

Allegato "C" al CCI 2023/2025 del

TABELLA DELLE PROGRESSIONI
NUMERO DI DIPENDENTI CHE PROGREDISCONO

**STAFF – INTERIM 1°
S. FINANZIARIO**

AREA	Categoria	TOTALE	Minimo 1/3	
Operatori	Ex A	2	Min. 1	Max. 2
Operatori Esperti	Ex B	11	Min. 4	Max. 11
Istruttori	Ex C	15	Min. 5	Max. 15
Funzionari ed Elevata Qualificazione	Ex D	12	Min. 4	Max. 12

BUDGET A DISPOSIZIONE: € 28.828,80 (da assegnare massimo al 50% di n. 40 dipendenti)

2° SETT. - SS. SS.

AREA	Categoria	TOTALE	Minimo 1/3	
Operatori	Ex A	3	Min. 1	Max. 3
Operatori Esperti	Ex B	5	Min. 2	Max. 5
Istruttori	Ex C	3	Min. 1	Max. 3
Funzionari ed Elevata Qualificazione	Ex D	8	Min. 3	Max. 8

BUDGET A DISPOSIZIONE: € 13.693,76 (da assegnare massimo al 50% di n. 19 dipendenti)

**3° S.. – 4° S. – POL.
LOC.**

AREA	Categoria	TOTALE	Minimo 1/3	
Operatori	Ex A	5	Min. 2	Max. 5
Operatori Esperti	Ex B	6	Min. 2	Max. 6
Istruttori	Ex C	32	Min. 11	Max. 32
Funzionari ed Elevata Qualificazione	Ex D	9	Min. 3	Max. 9

BUDGET A DISPOSIZIONE: € 37.477,44 (da assegnare massimo al 50% di n. 52 dipendenti)

Allegato "D" al CCI 2023/2025 del**COMPITI, A TITOLO ESEMPLIFICATIVO E NON ESAUSTIVO, AL FINE DEL RICONOSCIMENTO DELL'INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ**

(articolo 84, CCNL-2022 e articolo 12 CCI)

NUM.	COMPITI
1.	Compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale. Es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi
2.	Compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
3.	Compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; di responsabile dei Tributi;
4.	Compiti di coordinamento di altro personale;
5.	Essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
6.	Compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
7.	Incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): <i>project manager</i> e personale di supporto;
8.	Addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
9.	Personale addetto ai servizi di protezione civile;
10.	Esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
11.	Esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;
12.	Esercizio delle funzioni di preposto ai sensi dell'art18, comma 1 del D.Lgs 81/2008

[A large, diagonal handwritten mark, possibly a signature or a large 'X', spanning across the middle of the page.]

[Handwritten signature or initials in the bottom right corner.]