Consorzio per la realizzazione del sistema integrato
di welfare ambito-zona di Poggiardo

Andrano, Botrugno, Castro, Diso, Giuggianello, Minervino di Lecce, Nociglia, Ortelle, Poggiardo,
Sanarica, S.Cassiano, S. Cesarea Terme, Spongano, Surano, Uggiano la Chiesa

Consorzio per la realizzazione del sistema Integrato di welfare Ambito di Poggiardo

PIATTAFORMA CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DEL COMPARTO FFLL IN APPLICAZIONE DEL CCNL TRIENNIO 2019 – 2021

(CCNL Funzioni Locali stipulato il 16 novembre 2022)

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

Art.1
Finalità

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

Art. 2
Campo di applicazione

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

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

1. Il presente CCI ha validità triennale 2025/27, sia per la parte giuridica che per la parte economica. Tale durataè fissata in considerazione della durata dei contratti collettivi nazionali di lavoro prevista dalla normativa, introdotta dal D. Lgs. n.150/2009 come modifica del D. Lgs. n.165/2001, nonché tenendo conto di quanto stabilito dal CCNL 2019-2021.
2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione prevista dal CCNL. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio, possibilmente attraverso l'invio del testo in posta elettronica, e la obbligatoria pubblicazione sul sito istituzionale.
3. Il presente CCI, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle Parti con lettera raccomandata ovvero tramite PEC, di norma almeno tre mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
4. Le clausole del presente contratto possono essere oggetto di interpretazione autentica, anche su richiesta di una delle Parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione.
5. Per quanto non previsto nel presente CCI si rinvia al CCNL vigente.
6. Le Parti entro il 31 marzo di ciascun anno, verificano lo stato di attuazione del CCI nell'anno precedente. In tale sede le Parti possono ricontrattare la ripartizione del Fondo qualora ne sia stata data formale disdetta nella contrattazione precedente o qualora in sede di verifica si renda necessario effettuare correzioni e/o integrazioni per l'anno corrente.
7. Le Parti contraenti, d'ora innanzi "le Parti", si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

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

TITOLO II
RELAZIONI SINDACALI

CAPO I
SISTEMA RELAZIONI SINDACALI

Art. 4
Sistema relazioni sindacali, obiettivi e strumenti

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

Art.5
Interpretazione autentica clausole controverse

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, **le Parti si incontrano** entro 20 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale e la parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta con lettera raccomandata, o attraverso PEC, che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle Parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCI.
4. In caso di mancato accordo e su temi contrattuali che possono assumere una rilevanza generale, anche al fine di prevenire il rischio di contenziosi generalizzati, la controversia può essere rinviata all'Osservatorio paritetico istituito presso l'ARAN, di cui all'art.3 comma 6 del CCNL 2019-2021, per acquisirne un parere.

Art. 6
Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti nonché orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Durante il primo mese di svolgimento del negoziato relativo alla contrattazione integrativa, le Parti non assumono iniziative unilaterali, né procedono ad azioni dirette, compiendo ogni sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto, le Parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

CAPO II
ESERCIZIO DEI DIRITTI E DELLE LIBERTÀ SINDACALI

Art.7
Diritto di assemblea

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ del 4/12/2017 e dalla disciplina contrattuale di comparto di cui all'art.10 del CCNL 2019-2021, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali o aree anche esterne al luogo di lavoro, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione. I dipendenti possono utilizzare le anzidette ore per assemblee sindacali concomitanti tra più Enti, in tal caso le Amministrazione

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

Art.8
Diritto di affissione

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

TITOLO III
SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

CAPO I
PROGRESSIONI

Art. 9
Definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree

1. Il sistema di classificazione è articolato in due aree che corrispondono a due differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:
   - Area degli Istruttori;
   - Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.
2. Dal 1^ aprile 2023, data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione, il personale in servizio è inquadrato, con effetto automatico, in base alla Tabella B – Trasposizione - del CCNL 2019- 2021.
3. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, i "differenziali stipendiali" previsti dal CCNL 2019-2021.
4. Possono partecipare alla procedura selettiva per l'attribuzione dei differenziali stipendiali 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 eventualmente già effettuate.
- negli ultimi 2 anni non abbiano subito una sanzione disciplinare superiore alla multa. Laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

5. Il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per l'attribuzione dei differenziali stipendiali nell'Ente di appartenenza. A tal fine l'ente richiederà all'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali ultime tre valutazioni effettuate o comunque delle annualità in cui ha prestato servizio sempre ricadenti nelle ultime tre valutazioni.
6. Per il personale che abbia prestato servizio in altri enti pubblici, in tutto o in parte, per comando o distacco o altra forma di assegnazione, o che da essi provenga per mobilità, devono essere utilizzate le valutazioni sulla performance individuale formulate dai suddetti enti. In tal caso per il calcolo della valutazione annuali, si prendono in considerazione tutte le valutazioni parziali, proporzionalmente al periodo di servizio svolto in ciascun Ente.
7. Il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili per ciascuna area viene definito, in coerenza con le risorse stabili di cui all'art.79 del CCNL 2019-2021, come da tabella seguente:

AREE PROFESSIONALI	ANNO 2025	ANNO 2026	ANNO 2027
AREA ISTRUTTORI			1
AREA FUNZIONARI/EQ			6

8. Non è possibile attribuire al lavoratore più di un differenziale stipendiale per ciascuna procedura selettiva.
9. La procedura qualora siano destinate risorse per l'attribuzione di nuovi differenziali stipendiali è avviata, in fase di prima applicazione entro 30 giorni dalla stipula del presente CCI, e per le annualità successive entro e non oltre il mese di febbraio dell'anno di riferimento.
10. I "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato in sede di contrattazione decentrata per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai criteri indicati nell'allegato 2 del presente CCI, procedendo dal punteggio più alto all'interno della propria Area e in ordine decrescente.
11. Per l'attribuzione del differenziale stipendiale al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito a decorrere dal 7° anno il seguente punteggio aggiuntivo ottenuto applicando i criteri di cui all'allegato 2 del presente CCI: per il 7° anno il punteggio aggiuntivo è pari all'1%, per l'ottavo anno il punteggio aggiuntivo è pari al 2%, per il nono o più anni il punteggio aggiuntivo è pari al 3%.
12. L'effettiva attribuzione del differenziale stipendiale è, comunque, subordinata al raggiungimento di un punteggio minimo di 60/100 nella media delle schede di valutazione per la performance individuale. Per il personale in distacco sindacale a tempo piano ai sensi di quanto disposto dall'art. 47 CCNL 14.09.2000, in assenza di una propria valutazione presso l'Ente sarà richiesta apposita valutazione dell'O.S. di appartenenza.
13. In caso di parità, ha priorità il lavoratore che da più tempo non consegue una progressione economica/ differenziale stipendiale ed in caso di ulteriore parità si tiene conto in subordine prima dell'anzianità anagrafica e poi dell'anzianità di servizio.
14. Entro 10 giorni dalla pubblicazione della graduatoria provvisoria, da portare a conoscenza a tutto il personale tramite mail o altro mezzo idoneo nonché alle OO.SS., gli interessati possono presentare al Direttore del Servizio Personale osservazioni o documentazione integrativa utile alla revisione della propria posizione, purchè non attinenti alla valutazione individuale, secondo i criteri dell'allegato 2 del presente CCI. Nei successivi 5 giorni si esprime motivatamente e formalmente il Direttore del Servizio

Personale sull'accoglimento o meno delle osservazioni presentate. Gli interessati nei successivi 7 giorni possono proporre ricorso ad una apposita Commissione di Garanzia composta dal Segretario Generale, dal Presidente OIV o suo delegato e da un Direttore sindacale designato dall'interessato. La Commissione si esprime nei successivi 7 giorni.
15. Al termine della procedura di cui al comma precedente, l'ente procede all'approvazione della graduatoria definitiva fornendo opportuna informativa al personale dipendente e alle OO.SS.
16. Il differenziale stipendiale è attribuito, annualmente, e avrà decorrenza dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto l'accordo che finanzia l'apposito istituto economico, anche se le procedure sono perfezionate successivamente. Il differenziale stipendiale ed i relativi arretrati sono riconosciuti in busta paga entra 30 giorni dalla conclusione della procedura.
17. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area.
18. Per il personale delle Sezioni Speciali si applica quanto previsto dagli articoli 92, 96, 102 e 106 del CCNL 2019-2021.
19. I differenziali stipendiali maturati dal personale cessato dal servizio per qualsiasi causa o che sia stato riclassificato a seguito di progressione di carriera, sono riacquisiti nella disponibilità delle risorse decentrate dalla data di decorrenza delle cessazioni o delle riclassificazioni e non costituiscono incremento delle risorse decentrate.

Art.10
Progressioni tra le Aree

1. In applicazione dell'art.52, comma 1-bis, del D. Lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione, sono possibili progressioni di carriera tra le Aree.
2. In fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale, ai sensi dell'art.13 comma 6 e seguenti, e comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree avverrà con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza del CCNL 2019-2021, utilizzando anche lo 0,55% del monte salari 2018.
3. Con apposito regolamento l'Ente, **previo Confronto**, fissa i criteri per le progressioni tra le Aree sia in applicazione dell'art.13 che dell'art.15 del CCNL 2019-2021.

CAPO II
DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art.11
Incarichi di Elevata Qualificazione

1. Gli incarichi di posizione organizzativa in essere al 1^ aprile 2023 sono, in prima applicazione, automaticamente ricondotti alla nuova tipologia di incarichi di Elevata Qualificazione. Gli incarichi di posizione organizzativa conferiti secondo la predetta disciplina proseguono fino a naturale scadenza.
2. Al personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione possono essere conferiti gli incarichi di Elevata Qualificazione, di seguito denominati incarichi di "EQ".
3. L'ente privo di personale appartenente all'Area della Dirigenza attribuisce l'incarico di EQ al personale incaricato di posizione apicale nell'ente.
4. L'Ente con Dirigenza istituisce posizioni di lavoro di elevata responsabilità e elevata autonomia decisionale, previamente individuate in base alle proprie esigenze organizzative secondo quanto previsto dall'art.18 del CCNL 2019-2021. Tali posizioni richiedono:

a) responsabilità amministrative e di risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative affidate, inclusa la responsabilità di unità organizzative; responsabilità amministrative derivanti dalle funzioni organizzate affidate e/o conseguenti ad espressa delega di funzioni da parte del Direttore, implicante anche la firma del provvedimento finale, in conformità agli ordinamenti delle amministrazioni;

b) conoscenze altamente specialistiche, capacità di lavoro in autonomia accompagnata da un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale atta a consentire lo svolgimento di attività di conduzione, coordinamento e gestione di funzioni organizzativamente articolate di significativa importanza e responsabilità e/o di funzioni ad elevato contenuto professionale e specialistico, implicanti anche attività progettuali, pianificatorie e di ricerca e sviluppo.

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

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

6. Con apposito regolamento adottato dall'Ente, **previo Confronto** ai sensi del vigente CCNL, sono stabiliti i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di EQ, nonché i criteri per la loro graduazione, ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione di posizione.

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

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

1. L'importo stanziato annualmente in bilancio per remunerare gli incaricati di EQ può essere incrementato con risorse aggiuntive previste da disposizioni di legge e non rientranti nel limite fissato dall'art.23, comma 2, del D. Lgs. n.75/2017.

2. L'Ente non potrà incrementare autonomamente l'importo stanziato in bilancio già destinato alle posizioni organizzative qualora tale incremento in favore delle EQ comporti una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art.79 del CCNL 2019-2021. Tale incremento è possibile **solo a seguito di accordo negoziale** in fase di contrattazione annuale delle risorse decentrate.

3. Annualmente, in caso di un impiego parziale delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate di cui all'art.79 del CCNL 2019-2021.

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

1. Le Parti concordano di destinare alla retribuzione di risultato una percentuale non inferiore al 15% delle risorse complessive destinate alla retribuzione di posizione e di risultato.

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

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

4. La retribuzione di risultato per gli incaricati di EQ è attribuita sulla base dei risultati ottenuti con la performance organizzativa e applicando i criteri stabiliti nel sistema di misurazione e valutazione della performance.

5. Negli Enti ove è presente l'Area della Dirigenza, il Direttore può delegare delle funzioni che devono essere accettate per iscritto dal dipendente incaricato e sottoscritte dallo stesso per accettazione, nel rispetto di quanto segue:

a) La delega non esime il Direttore dalla responsabilità in quanto titolare, per i compiti delegati, della gestione delle risorse assegnate, in relazione al controllo dell'esercizio della delega conferita.
b) Gli atti inerenti ai compiti delegati non possono riportare alcun visto del Direttore, il quale, comunque, è tenuto all'accertamento della conformità con gli indirizzi che regolano l'attività gestionale e gli obiettivi da conseguire.

6. La retribuzione di risultato individuale è maggiorata del 5% nel caso in cui l'incaricato di EQ è destinatario di deleghe di funzioni.

7. La retribuzione di risultato individuale di norma non può essere inferiore al 10% della retribuzione di

posizione percepita, fatto salvo il caso del mancato raggiungimento degli obiettivi.

Art.14
Compensi aggiuntivi ai titolari di Elevate Qualificazioni

1. Ai titolari di incarico di EQ, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:

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

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

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

Compensi di cui all'art.20 del CCNL 2019-2021	Riduzione quota retribuzione di risultato
Fino a € 3.000	Nessuna decurtazione
oltre 3.000	____%
oltre € 5.000	____%
oltre € 7.000	____%
Oltre 10.000	____%

3. I compensi rivenienti da disposizioni di legge, dovranno essere calcolati al netto degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, per competenza e non per cassa, e sono applicati in modo progressivo a scaglioni.
4. Le somme rivenienti dalla applicazione delle riduzioni di cui al comma precedente saranno ripartite tra tutto il personale incaricato di EQ, destinandole alla retribuzione di risultato in aggiunta a quanto

previsto dall'art.15, comma 2, del presente contratto.

TITOLO IV
RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I
DISPOSIZIONI DIVERSE

Art. 16
Le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro

1. L'Ente si impegna a dare tempestiva e piena applicazione alla normativa in materia di igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro, in attuazione del D. Lgs. n.81/2008 e successive modificazioni.
2. L'Ente predisporrà opportune iniziative per facilitare le attività dei dipendenti diversamente abili e provvederà, entro tempi congrui, all'eliminazione delle barriere architettoniche ove presenti.
3. Le Parti, alla presenza degli RLS, **almeno due volte l'anno, si incontrano per concordare le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro.**
4. Negli incontri di cui al precedente comma l'Ente darà informazione di tutte le iniziative formative programmate in rispetto della normativa vigente e verranno concordate tutte le ulteriori iniziative necessarie per rafforzare la prevenzione nei singoli settori dell'Amministrazione.
5. Almeno una volta l'anno, l'Ente trasmetterà ai soggetti di cui all'articolo 7, comma 2 lett. a) e b), del CCNL 2019-2021 tutte le informazioni relative a:

- infortuni sul lavoro;
- malattie professionali;
- eventuali casi di aggressione nei confronti del personale dipendente.

Art.17
I riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione dei servizi

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

Art. 18
Copertura Assicurativa

1. Per i dipendenti che utilizzano il proprio mezzo di trasporto - nei limiti previsti dalle disposizioni legislative e delle relative modalità applicative - per trasferte o per adempimenti di servizio fuori dalla sede di servizio è stipulata dall'Ente apposita polizza assicurativa.
2. la polizza è limitata al tempo strettamente necessario per l'esecuzione delle prestazioni e copre rischi, non compresi nell'assicurazione obbligatoria di terzi, di danneggiamento al mezzo di trasporto diproprietà del dipendente e ai beni trasportati, nonché di lesioni o decesso del dipendente medesimo e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.
3. Ai sensi dell'art.58, comma 6, del CCNL 2019-2021 viene stipulata una apposita polizza assicurativa a copertura della responsabilità civile del personale che svolge attività in condizioni di piena autonomia o comunque con assunzione diretta di responsabilità verso l'esterno.
4. Ai fini di quanto stabilito dal comma 9 dell'art.58 del CCNL 2019-2021, l'Ente deve trasmettere ai soggetti sindacali anche la precisa esplicitazione delle attività coperte dall'assicurazione in modo che

ciascun dipendente possa riconoscere se le attività che svolge sono coperte dalla polizza.
5. Per quanto non espresso nel presente CCI si rimanda al CCNL 2019-2021.

Art.19
Patrocinio legale

1. L'ente, anche a tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile, contabile o penale nei confronti di un dipendente per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio e all'adempimento dei compiti d'ufficio, assume a proprio carico, a condizione che non sussista conflitto di interessi, ogni onere di difesa, ivi inclusi quelli relativi alle fasi preliminari e ai consulenti tecnici, per tutti i gradi di giudizio, facendo assistere il dipendente da un legale, con l'eventuale ausilio di un consulente.
2. Qualora il dipendente, sempre a condizione che non sussista conflitto d'interesse, intenda nominare un legale o un consulente tecnico di sua fiducia in sostituzione di quello messo a disposizione dall'Ente o a supporto dello stesso, vi deve essere il previo comune gradimento dell'Ente e i relativi oneri sono interamente a carico dell'interessato. Nel caso di conclusione favorevole dei procedimenti di cui al comma 1 e, nell'ambito di un procedimento penale con sentenza definitiva di assoluzione o decreto di archiviazione per infondatezza della notizia di reato o perché il fatto non è previsto dalla legge come reato, l'Ente procede al rimborso delle spese legali e di consulenza nel limite massimo dei costi a suo carico qualora avesse trovato applicazione il comma 1, che comunque, non potrà essere inferiore, relativamente al legale, ai parametri minimi ministeriali forensi. Tale ultima clausola si applica anche neicasi in cui al dipendente non sia stato possibile applicare inizialmente il comma 1 per presunto conflitto di interesse, anche solo potenziale. Resta comunque ferma la possibilità per il dipendente di nominare unproprio legale o consulente tecnico di fiducia, anche senza il previo comune gradimento dell'Ente. Intale ultimo caso, anche ove vi sia la conclusione favorevole del procedimento, i relativi oneri restano interamente a suo carico.
3. In caso di sentenza di condanna esecutiva per fatti commessi con dolo o colpa grave, l'ente ripeterà dal dipendente tutti gli oneri sostenuti per la sua difesa in ogni stato e grado del giudizio.
4. La disciplina del presente articolo non si applica ai dipendenti assicurati ai sensi dell'art.23 comma 3 del presente CCI con riferimento alla responsabilità civile, in quanto già coperto dalla suddetta polizza.

Art.20
Disciplina e trattamento della trasferta

1. Per gli autisti il tempo di viaggio e quello impiegato per la sorveglianza e custodia del mezzo è considerato attività lavorativa.
2. Il tempo di viaggio viene considerato attività lavorativa anche per le categorie di lavoratori per i quali in relazione alle esigenze di servizio ed alle modalità di espletamento delle loro prestazioni lavorative è necessario il ricorso all'istituto della trasferta di durata non superiore alle dodici ore. A tale scopo, l'Ente, sulla base della propria organizzazione e nel rispetto degli stanziamenti già previsti nei relativi capitoli di bilancio destinati a tale finalità, definisce, **previo confronto** con le OO.SS. e la RSU le prestazioni lavorative di riferimento, la documentazione necessaria per i rimborsi e le modalità procedurali.
3. Per quanto attiene al trattamento economico e normativo si rimanda all'art.57 CCNL 2019-2021.

Art.21
Informativa sulla Previdenza complementare

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

CAPO II
FORMAZIONE

Art.22
Formazione e aggiornamento

1. L'Ente promuove e favorisce forme di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione, la specializzazione e, se necessario, la riqualificazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regolamenta la materia e del presente CCI.
2. L'Ente **in sede di Confronto** provvede a definire le linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, delle materie comuni a tutto il personale, ed entro il mese di febbraio predispone il Piano formativo tenuto conto dell'art.54, comma 3 del CCNL 2019-2021
3. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. I suddetti Piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.
4. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del CCNL Funzioni Locali, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materie. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni: comunitari, nazionali o regionali. Ogni anno sarà comunicato ai soggetti sindacali di cui all'art7, comma 2 lett a) e b), del CCNL 2019-2021 l'importo destinato alla formazione e aggiornamento del personale.
5. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione e prevedendo una rotazione del personale. In sede di organismo paritetico di cui all'art.6 del CCNL 2019-2021, ovvero di forme analoghe ove istituite negli enti sotto le 71 unità, possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, in coerenza con il presente comma.
6. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
7. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti. Qualora l'attività formativa si protragga per un tempo superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata, si considera il tempo eccedente come lavoro straordinario.
8. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti chel'hanno attuata.
9. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista *(sia in aula che sul posto di lavoro)*, comunità di apprendimento, comunità di pratica. Per ogni evento formativo va comunque rilasciato unacertificazione di partecipazione e la stessa va inserita nel fascicolo personale del dipendente, oltre ad essere rilasciato allo stesso.
10. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.
11. **Annualmente, l'Ente informa** le rappresentanze sindacali sugli atti di gestione adottati per la formazione e l'aggiornamento del personale nell'anno precedente.

CAPO III
ISTITUTI DELL'ORARIO DI LAVORO

Art.23
Motivazione per elevare l'arco temporale su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie

1. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D. Lgs. n.66/2003, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.
2. Le Parti, **con specifico accordo** della durata massima di un anno, possono elevare a 12 mesi l'arco temporale di cui al comma precedente indicando le motivazioni.

Art.24
L'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multi periodale

1. L'orario multi periodale consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto dal CCNL.
2. La programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario, nell'ambito di quanto previsto dall'art.29, comma 4 lettera c), del CCNL 2019-2021 è effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi, anche in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa.
3. I periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e di norma non possono superare, rispettivamente, le 13 settimane.
4. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.

Art.25
I criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero. Tale modalità consiste nella flessibilità in entrata ed in uscita di_minuti, come segue:
orario ordinario dalle ore 7.30 alle ore 14,30;
orario di rientro dalle ore 15.30 alle ore 19.30.

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

3. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato entro i due mesi successivi, secondo le modalità e i tempi concordati con il Direttore.
4. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n.151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della Legge n.104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
- siano affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.

Art. 26
Ferie e riposi solidali

1.Viene istituita la banca delle ore delle ferie solidali a cui possono attingere dipendenti che abbiano esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute.

2. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere alla banca delle ore delle ferie solidali, in tutto o in parte:

a) le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art.10 del D. Lgs. n.66/2003 in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in 20 giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e 24 giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni;
b) le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art.38, comma 6, del CCNL 2019-2021.

3. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1 possono presentare specifica richiesta all'ente, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.

4. Ricevuta la richiesta, l'ente rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.

5. I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.

6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.

7. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.

8. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi di cui all'art.41 del CCNL 2019-2021 e dei riposi compensativi eventualmente maturati.

9. Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma precedente, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzati nel rispetto delle relative discipline contrattuali.

10. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.

CAPO IV
LAVORO A DISTANZA

Art.27
Lavoro agile

1. Il lavoro agile è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro, pertanto **le Parti si impegnano** in applicazione del CCNL 2019-2021 a disciplinarne la materia con un apposito regolamento al fine di applicare nell'Ente anche questa modalità lavorativa.

2. Considerata la significativa innovazione intervenuta sulla modalità di rendere la prestazione lavorativa in modalità lavoro agile, con il recepimento da parte del CCNL del cd "smart-working" in applicazione della L. n.81/2017, **le Parti successivamente alla fase di confronto**, che dovrà disciplinare:

-i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto

-criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile e al lavoro da remoto

- i criteri di priorità per l'accesso agli stessi

concordano di rendere strutturale il ricorso al lavoro a distanza, sulla base di un modello organizzativo da ridefinire che tenga conto delle nuove modalità di svolgimento della prestazione richiesta dall'interessato coniugata dall'esigenza dell'organizzazione del lavoro presso la struttura dove lo stesso opera.

3. A tale scopo prioritariamente il nuovo modello di organizzazione del lavoro da adottare negli ambiti organizzativi e professionali, interessati in tutto o in parte al lavoro a distanza, dovrà essere oggetto di un'analisi e successiva valutazione da parte dell'OPI di cui all'art. 6 del CCNL 2019-2021ove presente ovvero analogo Comitato Paritetico per gli altri enti, anche attuando forme sperimentali in osservanza del CCNL, che dovranno concludersi entro 180 gg dalla sottoscrizione del presente CCI, e da cui dovrà pervenire una proposta organica di messa a regime del nuovo modello. Analogamente dovrà pronunciarsi il CUG per le materie allo stesso espressamente demandate

4. Nelle more dell'approvazione del regolamento sul lavoro agile, verranno assicurate ai sensi dell'art.64 del CCNL 2019-2021 un numero di giornate pari …. /mese la cui articolazione verrà concordata tra il Direttore del Settore e il lavoratore interessato. Successivamente alla fase di studioe alla messa a regime del nuovo modello di cui al comma 3 le giornate di lavoro agile saranno pari a ……/mese.

5. La richiesta dello svolgimento dell'attività lavorativa a distanza non deve costituire alcuna pregiudiziale rispetto al riconoscimento dei benefici economici e di carriera, fuorché per gli istituti accessori che ne rendano incompatibile il suo riconoscimento.

6. **Le Parti si impegnano**, inoltre, ad aprire il tavolo di confronto entro e non oltre 30 giorni dalla sottoscrizione del presente CCI.

Art.28
Lavoro da remoto

1. L'art.68 del CCNL 2019-2021 ha disciplinato anche per il comparto Funzioni Locali la modalità lavorativa del lavoro da remoto, destinando al tavolo di confronto tra Parte pubblica e Parti sindacali i criteri generali delle modalità attuative, i criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, nonché i criteri di priorità per l'accesso al lavoro da remoto.

2. Il lavoro da remoto è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro, pertanto **le Parti si impegnano** in applicazione del CCNL a disciplinarne la materia con un apposito regolamento al fine di applicare nell'Ente anche questa modalità lavorativa.

3. **Le Parti si impegnano**, inoltre, ad aprire il tavolo di Confronto entro e non oltre 30 giorni dalla sottoscrizione del presente CCI.

TITOLO V
TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art.29
L'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale

1. **Le Parti si impegnano** ad individuare, con un apposito accordo, sentito anche il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, istituito ai sensi dell'art.57, comma 1, del D. Lgs. n.165/2001, i casi peri quali è possibile elevare il contingente fissato del 25% di rapporti a tempo parziale di un ulteriore 10% massimo, sulla base della dotazione organica complessiva di ciascuna Area, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle EQ.

2. Tra i casi da indicare nell'apposito accordo di cui al comma precedente, tra le gravi situazioni familiari va individuata quella concernente l'assistenza di familiari o conviventi affetti da patologie oncologiche o altre patologie invalidanti, per le quali sia stata riconosciuta una invalidità (anche temporanea) superiore al 30.%

3. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno o all'implementazione delle ore di lavoro, su loro richiesta, qualora nel piano occupazionale sono previsti posti vacanti da coprire attraverso procedure assunzionali.

4. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale, inoltre, hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni. Tale prerogativa è riconosciuta, in subordine, anche nel caso in cui la disponibilità del posto in organicoe il rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni consentano solamente un aumento della percentuale oraria del rapporto di lavoro part-time.

Art.30
Contratto di somministrazione a tempo determinato

1. Nel caso in cui l'Ente intenda far ricorso a contratti di somministrazione a tempo determinato, al personale si applica il trattamento economico accessorio previsto dalla contrattazione collettiva vigente per il personale assunto a tempo indeterminato e gli oneri del trattamento accessorio sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.

Art.31
Contratto di formazione e lavoro

1. Qualora l'Ente opti per l'utilizzo di lavoratori mediante i contratti di formazione e lavoro, le Parti, prima dell'avvio della procedura, **si incontrano** per stabilire criteri e modalità di erogazione del salario accessorio previsto dal CCNL e dal presente CCI, incrementando le risorse decentrate con l'utilizzo di fondi previsti nel finanziamento del progetto, compatibilmente con la normativa vigente in materia di spesa del personale e con le condizioni economiche-finanziarie dell'Ente ove impongano il rispetto di specifiche norme di legge.

CAPO III
SEZIONE PERSONALE ISCRITTO AD ORDINI O ALBI PROFESSIONALI

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

1.Le Parti individuano all'interno dell'Ente i seguenti profili professionali che richiedono, per i compiti espletati in seno all'ente, l'iscrizione ad un ordine, albo professionale o speciale ovvero ad abilitazioni professionali disciplinate da specifiche disposizioni legislative.
Area Funzionari e E.Q.: Profilo assistenti sociali e psicologi;
2. Per il personale di cui al comma 1, al quale, per l'esercizio delle rispettive mansioni, sia necessaria l'iscrizione ad un ordine professionale o l'abilitazione professionale o l'iscrizione ad albi o albi speciali. la misura del "differenziale stipendiale" di cui all'art.14 del CCNL 2019-2021 è incrementata di
di €.200,00 annuali per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, al fine di compensare la specifica professionalità richiesta per lo svolgimento della prestazione lavorativa.

TITOLO VII
TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO I
LAVORO STRAORDINARIO E BANCA DELLE ORE

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

Annualmente, entro il mese di gennaio, l'Ente comunica alla parte sindacale l'importo del fondo destinato al lavoro straordinario. Il valore economico del lavoro straordinario è quantificato per l'anno 2025, nella misura di €.4.000,00.

1. Alle risorse di cui al comma 1, comunque, si aggiungono le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge, in particolare a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie e quello prestato per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e per calamitànaturali, nonché a riconoscere le prestazioni rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro con finanziamento a carico di altri enti *(Istat, etc.).*

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

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

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

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

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

7. Nel confermare il limite massimo individuale di 180 ore di lavoro straordinario, si stabilisce di derogare tale limite fino al raggiungimento del numero massimo complessivo di 200 ore, per un numero limitato di dipendenti che non può superare il 2% dell'organico, intendendo per organico i posti che risultano coperti al 1 gennaio di ogni anno, sempre per esigenze eccezionali debitamente documentate e in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali.

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

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

2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo di 180 ore, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione. Per esigenze eccezionali – debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza all'Area di appartenenza riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 10% dell'organico – il limite massimo individuale di cui sopra è elevato a_ore annue.

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

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

5. Le ore accantonate possono, altresì, essere utilizzate per compensare il debito orario di cui al comma 3 dell'articolo 28 del presente CCI.

6. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata e al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

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

CAPO II
FONDO RISORSE DECENTRATE

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

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti dagli accordi decentrati è di esclusiva competenza dell'Ente ed è quantificata applicando quanto previsto dall'art.79 e dall'art.80, comma 1 ultimo periodo del CCNL 2019-2021.
2. L'Ente entro il primo trimestre di ciascun anno adotta la costituzione provvisoria del Fondo risorse decentrate, quantomeno della parte stabile dello stesso Fondo, al fine di procedere alla regolare corresponsione degli istituti economici.
3. Ai sensi dell'art.79 comma 2 lett. b) del CCNL 2019-2021, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, l'Ente integra la componente variabile del Fondo risorse decentrate di un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza.
4. Gli enti possono destinare apposite risorse ai sensi dell'art.79 comma 2 lett. c) del CCNL 2019-2021; alla componente variabile del Fondo risorse decentrate, per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale, anche con rapporto di lavoro a tempo determinato.
5. Gli Enti attuatori di interventi PNRR, in attuazione dell'art.8, comma 3, del D.L. n.13/2023, verificato il possesso dei requisiti previsti dalla norma, tra il 2023 e il 2026, incrementano il Fondo risorse decentrate di un importo non superiore al 5% della componente stabile del Fondo risorsedecentrate anno 2016. Tali somme non rilevano ai fini della verifica del limite al salario accessorio fissato dall'art.23 comma 2 del D. Lgs n.75/2017.
6. L'Ente, inoltre, può destinare incentivi al personale della Polizia Locale utilizzando quota parte dei proventi contravvenzionali di cui all'art.208 del Codice della Strada, come risulta dall'ultimo rendiconto approvato, eccedenti le riscossioni relative al precedente esercizio finanziario, previa acquisizione del parere dei Revisori dei Conti. Tali risorse finalizzate all'attività di potenziamento dei servizi della Polizia Locale confluiscono nel Fondo risorse decentrate e non rilevano ai sensi dell'art.23, comma 2, del D. Lgs. n.75/2017.
7. L'Ente entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento avvia il tavolo negoziale per contrattare l'utilizzo delle risorse decentrate e trasmette preventivamente ai soggetti sindacali di cui all'art.7,comma 2 lett. a) e b), del CCNL 2019-2021 il prospetto di quantificazione del Fondo di cui all'art.79 dello stesso CCNL, sia per quanto riguarda la parte stabile che la parte variabile, mentre al tavolo negoziale ne illustra la determinazione prima dell'avvio della contrattazione sull'utilizzo delle risorse ivipreviste e ancora disponibili.
8. La negoziazione avviene sulle risorse, così come su determinate, al netto degli importi destinati a remunerare:

a) i differenziali stipendiali già maturati, compresi quelli previsti dall'art.78, comma 3 lett. b), del CCNL 2019-2021;
b) l'indennità di comparto a carico del Fondo risorse decentrate, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL 22.01.2004;
c) incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art.31, com-ma 7, secondo periodo, del CCNL 14.09.2000 e di cui all'art.6 del CCNL 05.10.2001;
d) indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non ti-tolare di EQ, ai sensi dell'art.37, comma 4, del CCNL 06.07.1995;

e sono utilizzate per il finanziamento dei seguenti istituti economici, osservando i criteri generali ivi indicati.
9. Le risorse di cui al comma 8 del presente articolo possono essere utilizzate per gli istituti economici di seguito riportati:

a) premi correlati alla performance organizzativa;
b) premi correlati alla performance individuale;
c) indennità condizioni di lavoro;
d) indennità di reperibilità
e) compensi di cui all'art.24, comma 1, del CCNL 14.09.2000;
f) indennità per specifiche responsabilità;
g) indennità di funzione;
h) indennità di servizio esterno;
i) compensi previsti da disposizioni di legge;
j) differenziali stipendiali con decorrenza nell'anno di riferimento;
k) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare aziendale;
l) attività di docenza al personale interno in occasione di attività formative.

10. Ad ogni indennità prevista dal presente articolo corrisponde una fattispecie e la stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di più indennità. Tutti i compensi previsti dal presente articolo sono corrisposti con cadenza mensile ad eccezione del premio performance, previo acquisizione da parte del Servizio Personale degli elementi necessari per procedere alla liquidazione.
11. Il permanere delle condizioni che determinano l'attribuzione dei vari tipi di indennità è verificato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del Direttore. I risparmi che derivano dal mancato utilizzo o dalla non attribuzione di somme destinate agli istituti previsti dal presente articolo sono finalizzati ad incrementare le risorse per il premio performance individuale dell'anno di riferimento e, in subordine, ad aumentare le risorse decentrate, parte variabile, dell'anno successivo.
12. Il fondo risorse decentrate è ripartito tra le diverse destinazione secondo i seguenti criteri:

a) Le risorse variabili possono essere utilizzate solo per istituti economici variabili e sono assegnate ai singoli istituti economici in sede di contrattazione annuale;
b) Le risorse stabili prioritariamente devono essere destinate ad istituti economici stabili e l'assegnazione è definita in sede di accordo annuale;
c) Nel caso in cui sono presenti nell'Ente lavoratori che hanno già maturato i requisiti previsti dal presente CCI per accedere ai differenziali stipendiali, prioritariamente sono destinate a tale titolo le risorse che nel frattempo si sono liberate a seguito di cessazioni già utilizzate per la corresponsione delle PEO/differenziali stipendiali, che a loro volta possono essere incrementate in sede di contrattazione annuale utilizzando le risorse stabili ancora disponibili;
d) Le risorse destinate al riconoscimento delle diverse indennità previste dal presente contratto vanno verificate annualmente, a tal fine si deve tener conto della consistenza del fondo medesimo, dovendo assicurare una quota per la performance che sarà decisa in sede di accordo annuale e che non potrà essere inferiore al 30% delle risorse variabili, depurate dalle quote con destinazione vincolata;
e) Le risorse rivenienti da disposizioni di legge e dall'art.54 del CCNL 14.9.2000, di cui all'art.67, comma 3 lettere c) ed f), del CCNL 21.5.2018, confluiscono nella parte variabile del fondo risorse decentrate e sono attribuite al personale dipendente sulla base delle specifiche finalità per le quali sono state previste;
f) L'utilizzo delle eventuali risorse di bilancio di cui all'art.14, comma 3, del presente CCI, che si rendono disponibili a seguito di riduzione del numero degli incaricati di EQ sono contrattate annualmente dalle Parti.

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

1. Per le aree di pronto intervento l'ente può istituire il servizio di pronta reperibilità, strettamente funzionale alle esigenze produttive e organizzative dell'ente stesso e nel totale rispetto della disciplina prevista dall'art.24 del CCNL 21.05.2018.
2. La pronta reperibilità è remunerata con la somma di €.10,33 per 12 ore al giorno e l'importo è raddoppiato nel caso in cui la reperibilità ricada in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato. In casi particolare e debitamente motivati, che saranno definiti annualmente in sede di contrattazione decentrata sarà possibile anche determinare un importo superiore

a quello ordinariamente stabilito dal CCNL e sino al limite massimo di €.13,00 fatto salvo le giornate festive per le quali l'importo è raddoppiato.
3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese e l'Ente assicura la rotazione tra più soggetti anche tenendo conto delle disponibilità del personale. Il numero massimo di reperibilità mensile può essere incrementato al massimo ad 8 giornate a seguito di specifico accordo annuale solo nel caso in cui non vi siano unità in servizio disponibili sufficienti a garantire la copertura del servizio. In assenza di tale accordo resta confermata la disciplina prevista dal CCNL.
4. Il servizio interessato alla pronta reperibilità è esclusivamente il servizio sociale professionale;

5. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
6. L'indennità di reperibilità non compete durante la prestazione lavorativa a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana incui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
7. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate con equivalente riposo, in quest'ultimo caso su richiesta del lavoratore. Per le ore lavorate è esclusa la percezione del compenso di cui al comma 2 del presente articolo.
8. I compensi di cui al presente articolo sono corrisposti con cadenza mensile, previa acquisizione del Servizio Personale dei dati necessari per procedere alla liquidazione.

Art.37
Individuazione delle misure dell'indennità condizioni di lavoro e la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione

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

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

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

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

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

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

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

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

a) personale esposto a disagio € 360,00/anno;

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

Art.38
Criteri generali per attribuzione indennità per specifiche responsabilità

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

ISTRUTTORE	€ 1.000,00
FUNZIONARIO	€ 1.500,00

2. L'indennità determinata in un importo annuale, previa verifica dell'attribuzione di un incarico di particolare responsabilità individuato e determinato dal Direttore. L'importo dell'indennità viene ridotta o sospesa al verificarsi delle fattispecie normative e/o contrattuali che comportano la riduzione o la sospensione automatica dello svolgimento dell'incarico da parte del dipendente.

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

4.L'indennità per specifiche responsabilità è corrisposta in base alle modalità ed ai criteri di cui all'Allegato 3 al presente CCI per le attribuzioni di cui alla seguente tabella:

TABELLA PER L'ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITÀ DI SPECIFICHE RESPONSABILITÀ
FATTISPECIE
Progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici
Tenuta del protocollo informatico

Gestione dei flussi documentali e degli archivi
Compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati
Tutoraggio di altro personale
Coordinamento di altro personale
Riferimento tecnico in procedimenti complessi
Rif. amministrativo in procedimenti complessi
Rif. contabile in procedimenti complessi
Compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione
Addetti all'URP
Formatori professionali
Incarichi legati a progetti con fondi EU
RUP (non destinatari incentivi codice appalti)
Compiti di Vice Segretario Comunale
Servizio sociale professionale e segretariato sociale Porta unica di accesso
Responsabilità nell'Ufficio di Piano
Altri incarichi _____

Art.39
Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. Alla performance organizzativa e individuale, annualmente, vengono destinate le risorse ancora disponibili dopo aver finanziato gli istituti economici di cui agli articoli precedenti finalizzati ad assicurare il mantenimento dei servizi resi ai cittadini, fatte salve ovviamente le risorse con destinazione vincolata per disposizione di legge e l'obbligo di garantire uno stanziamento di almeno il 30% delle risorse variabili non vincolate al premio performance.
2. I premi correlati alla performance sono finalizzati alla promozione di effettivi miglioramenti nei livelli di efficienza, efficacia e di qualità dei servizi e vengono corrisposti a consuntivo, di seguito al completamento del processo di valutazione effettuato sulla base del sistema di valutazione e misurazione della performance aggiornato al d.lgs. n.74/2017 adottato dall'Ente, i cui criteri generali sono oggetto di Confronto con i soggetti sindacali di cui all'art.7, comma 2 lett. a) e b) del CCNL 2019-2021.
3. Fermo restando quanto previsto nel successivo articolo in merito all'individuazione del premio di cui all'art.81 del CCNL 2019-2021, il complesso delle risorse destinato a premiare la performance viene suddiviso tra performance organizzativa e performance individuale in sede di accordo annuale.
4. Gli obiettivi di performance organizzativa, che devono essere sostenibili, sono fissati annualmente dall'Ente, tenendo conto della programmazione triennale già approvata dall'Ente, entro il mese di febbraio di ciascun anno, previo accordo con i Dirigenti, e devono essere tempestivamente validati dall'Organismo di valutazione. Contestualmente vanno assegnati ad ogni settore/servizi/ripartizione e portati a conoscenza del personale interessato per il conseguimento degli obiettivi di competenza. Dopo l'approvazione del bilancio di previsione annuale, in occasione dell'approvazione del PIAO, l'Ente potrà procedere all'adeguamento del piano della performance.
5. Tutto il personale in servizio nell'Ente deve essere incluso nel piano della performance.
6. Entro il mese di gennaio di ciascun anno ciascun Direttore predispone la relazione annuale sulla performance dell'anno precedente nella quale dovrà indicare lo stato di attuazione degli obiettivi, le eventuali ragioni del mancato raggiungimento dei risultati previsti o degli scostamenti registrati, la percentuale di raggiungimento degli obiettivi e la trasmette all'Organismo di valutazione.
7. L'Organismo di valutazione, sulla base del sistema di valutazione adottato dall'ente nelle forme previste dal CCNL e dalla normativa vigente, valuterà entro 15 giorni dal ricevimento della relazione annuale sulla

performance, trasmessa dai dirigenti nel rispetto dei tempi su indicati, il raggiungimento degli obiettivi fissati nel piano delle performance.
8. Il premio di performance organizzativa, nella misura stabilità annualmente in sede di contrattazione decentrata, è attribuito al personale dipendente non incaricato di EQ in base all'Area di inquadramento, utilizzando i parametri riportati nell'allegato 1, e alla percentuale di raggiungimento dell'obiettivo di settore/ripartizione. Le somme non spese a tale titolo confluiscono nella performance individuale dello stesso anno.
9. Per quanto riguarda la performance individuale, la valutazione è effettuata entro il mese di gennaio da ciascun Direttore per il personale assegnato al proprio servizio e che ha svolta l'attività lavorativa nel corso dell'anno precedente, anche su proposta del titolare di incarico di EQ, sulla base dei criteri definiti nella metodologia di valutazione adottata dall'Ente.
10. La scheda di valutazione sulla performance individuale è consegnata a ciascun lavoratore entro il mese di marzo e in caso di valutazione non condivisa il lavoratore potrà chiedere per iscritto, nel terminedi 10 giorni dalla data di acquisizione, chiarimenti al soggetto valutatore *(Direttore di settore)*, il quale dovrà fornire, previa istruttoria, i relativi chiarimenti nei 10 giorni successivi al ricevimento della richiesta, nella medesima forma. Nel caso in cui il dipendente non ottenga risposta o non ritenga esaurienti i chiarimenti ricevuti potrà avviare la procedura di conciliazione prevista dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente o in mancanza dal D. Lgs. n.150/2009, prevedendo un soggetto terzo individuato concordemente dall'Organismo di Valutazione e dall'Organo di vertice dell'Ente. In nessun caso potrà essere negato il contraddittorio.
11. I compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, attraverso la performance individuale e la performance organizzativa, devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del processo di valutazione che dovrà concludersi al massimo entro il mese di giugno.
12. La corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi di settore/ripartizione/servizi saranno attribuiti al personale dipendente, non oltre il mese di luglio di ciascun anno, a seguito dell'accertamento del grado di raggiungimento degli obiettivi dell'anno precedente da parte dell'Organismo di valutazione ed alla valutazione da parte dei dirigenti di Settore.
13. Al personale in servizio a tempo parziale nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno che abbiano svolto la propria attività lavorativa per almeno due mesi, fermo restando la valutazione conseguita che non deve assolutamente essere influenzata dal periodo lavorato, ma solo per l'erogazionedelle risorse destinate alla performance, sia individuale che organizzativa, si può tener conto anche dell'apporto in termini di tempo, in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e dei mesi di servizio prestati incidendo non sul punteggio da attribuire per la performance ma sul beneficio economico da corrispondere. Analogamente si può procedere per assenze dal servizio significative anche per il personale a tempo pieno.
14. La ripartizione delle risorse collegate alla performance, sia organizzativa che individuale, avviene dividendo le risorse disponibili a seguito della contrattazione decentrata per il numero di dipendenti in servizio, parametrati alla durata della permanenza in servizio nel corso dell'annualità e ad eventuali *part-time,* a cui si applicano i parametri indicati nell'Allegato 1 al presente contratto.
15. Ai fini della ripartizione dei premi di performance ai dipendenti, si utilizza la scheda Allegato 2 del presente contratto.
16. Il premio performance non spetta con una valutazione individuale ritenuta negativa in base al sistema di misurazione e valutazione sulla performance adottato dall'Ente.

Art.40
Differenziazione del premio performance individuale

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate tra 95 e 100*,* secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, nel numero massimo del 50 % per ogni Areaarrotondato per difetto e comunque assicurando l'attribuzione della maggiorazione almeno ad una unità per ogni Area, è attribuita una maggiorazione del premio di performance individuale del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente (*escludendo quindi dal calcolo del valore medio coloro che hanno ottenuto una valutazione negativa in base al sistema di valutazione e misurazione della*

performance) che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personalevalutato positivamente sulla base dei criteri selettivi individuati.
2. Per gli enti che nell'anno hanno correlato l'effettiva erogazione di una quota delle risorse di cui all'art.79 comma 2 lett. c), del CCNL 2019/2021 al raggiungimento di uno o più obiettivi riferiti agli effetti dell'azione dell'ente, la maggiorazione del premio performance individuale è ridotta al 20% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi individuati.
3. La metodologia da applicare si articola nelle seguenti fasi:

- stabilire in contrattazione decentrata annuale l'importo da destinare complessivamente alla performance individuale *(per esempio: €.40.000);*
- individuare l'importo teorico massimo attribuibile per ogni lavoratore in ciascuna Area secondo il sistema di misurazione e valutazione ovvero il presente CCI *(per esempio: €.700 per un dipendente inquadrato nell'Area degli Operatori; €.900 per un dipendente inquadrato nell'Area degli Operatori Esperti, €.1.300 per un dipendente inquadrato nell'Area degli Istruttori ed €.1.800 per un dipendente inquadrato nell'Area dei Funzionari);*
- calcolare il budget teorico di Area *(per esempio: nell'Area degli Operatori Esperti abbiamo 6 dipendenti, quindi il budget sarà di €.5.400 (6 unità x 900 euro));*
- fissato il numero di dipendenti per Area che potranno usufruire della maggiorazione, applicando la percentuale fissata in contrattazione decentrata e secondo le modalità previste dal 1 comma del presente articolo *(per esempio: si stabilisce il 10% del numero di dipendenti in servizio all'inizio dell'anno nell'Area, quindi per l'Area degli Operatori Esperti avremmo 0,6 unità, allora scatta la clausola che prevede almeno una unità per ogni Area, per cui la maggiorazione potrà essere attribuita nell'Area degli Operatori Esperti ad una sola unità);*
- quantificare le risorse da utilizzare per l'attribuzione della maggiorazione per ogni singola Area, sottraendo dal budget teorico di Area il 30% dell'importo individuale teorico per il numero di unità a cui attribuire la maggiorazione. Tali risorse saranno destinate a corrispondere la maggiorazione al personale individuato *(per esempio: nel caso esaminato nell'Area degli Operatori Esperti il 30% di €.900 corrisponde ad €.270, avendo determinato l'attribuzione della maggiorazione per una sola unità, allora dovremmo detrarre dal budget solo 270 euro, se fossero state più unità avremmo sottratto risorse pari a €.270 per il numero di unità individuate);*
- il budget assegnato per ogni Area è rideterminato sottraendo la quota destinata a corrispondere la maggiorazione *(per esempio: nell'Area degli Operatori Esperti il budget assegnato scende da €.5.400 ad €.5.130, in quanto il restante importo di €.270 servirà per pagare la maggiorazione all'unità che otterrà la valutazione più alta);*
- una volta rideterminato il budget di Area si potrà procedere all'erogazione del premio performance individuale, corrispondendo a ciascun lavoratore il premio maturato applicando il valore conseguito con la scheda di valutazione individuale *(per esempio: nel caso esaminato il lavoratore dell'Area degli Operatori Esperti che prima teoricamente poteva ottenere un premio di performance individuale di €.900 ora dovrà accontentarsi di €.855, ovviamente se consegue il valore massimo attribuibile e non ottiene la maggiorazione)*;
- una volta stabilità la graduatoria, i lavoratori con i valori più alti nell'Area, nel numero già determinato, percepirà anche la maggiorazione *(per esempio: nel caso esaminato percepirà anchei 270 euro, quindi chi ottiene la maggiorazione troverà in busta paga un premio performance individuale di €.1.125);*
- nel caso in cui si dovesse verificare che il numero dei lavoratori con i valori più alti sia superiore alle unità a cui attribuire la maggiorazione, allora bisognerà applicare i seguenti criteri per individuare le unità a cui effettivamente riconoscere la maggiorazione, in quanto il numero degli aventi titolo per ogni Area è stato già fissato in precedenza e non può essere incrementato:
  - ✔ a parità di punteggio è escluso il lavoratore che ha già ottenuto la maggiorazione nei precedenti tre anni;
  - ✔ nel caso in cui il numero dei lavoratori a cui attribuire la maggiorazione sia ancoraeccedente, allora si somma la valutazione individuale conseguita da questi negli ultimi tre anni, compresa quella corrente, e la maggiorazione è attribuita a chi ottiene il punteggio piùalto.

In caso di ulteriore parità è attribuita a chi ha il punteggio più alto per l'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi dell'ultimo anno valutato e, infine, se non è proprio possibile attribuire la maggiorazione perché persiste ancora la parità allora si procede applicando prima l'anzianità anagrafica e poi l'anzianità di servizio e in subordine chi non riceve da più tempo la suddetta maggiorazione

Art.41
Criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza nei corsi di formazione

1. Il personale dipendente può essere utilizzato in compiti di docenza nei corsi di formazione aziendali ed è individuato dall'Ente con avviso pubblico tra coloro che si renderanno disponibili in base alle attitudini, al curriculum vitae e a comprovate esperienze in materia debitamente documentate.
2. l'attività di docenza è considerata a tutti gli effetti attività di servizio.
3. Per l'attività di docenza è comunque riconosciuto un beneficio economico commisurato alla durata del corso e all'attività richiesta eventualmente per la preparazione del materiale e per lo svolgimento dell'attività formativa.
4. Le risorse rientrano nella spesa della formazione e vanno ad incrementare la parte variabile del Fondo risorse decentrate, in applicazione dell'art.79, comma 2 lett. c), del CCNL 2019-2021.

Art.42
Incentivi per specifiche attività e prestazioni professionali correlate alla utilizzazione delle risorse rivenienti da disposizioni di legge

1. Le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, si riferiscono a:
   a) incentivi funzioni tecniche, secondo la disciplina di cui all'art.113 del D. Lgs. n.50/2016;
   b) risorse derivanti dalla applicazione dell'art.3, comma 57 della Legge n.662/1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del D. Lgs. n.446/1997 *(recupero evasione ICI)*, sia le ulteriori risorse correlate agli effetti applicativi dell'art.12, comma 1, lett. b) del D. L. n.437/1996, convertito nella Legge n.556/1996 *(assistenza diretta nel contenzioso tributario);*
   c) incentivi previsti dall'art.43 della Legge n.449/1997;
   d) compensi avvocatura di cui all'art.9 del D.L. n.90/2014 convertito nella Legge n.114/2014;
   e) incentivi per attività progettuali che sono finanziate con risorse dell'Unione Europea;
   f) incentivi previsti dall'art.1, comma 1091, Legge n.145/2018 *(IMU – TARI).*
2. Costituiscono specifici compensi previsti da altrettante disposizioni di legge le cui attività sono svolte oltre l'orario di lavoro ordinario:
   a) quelli afferenti i progetti finalizzati all'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria *(art.32, comma 40 del D.L. 269/2003);*
   b) i compensi previsti nell'ambito delle attività ISTAT.
3. Le relative somme, ove sussistenti i presupposti di legge e nel rispetto dei vincoli di legge, saranno erogate ai dipendenti secondo disciplina regolamentare adottata dall'ente in relazione alle somme effettivamente stanziate e con riferimento alla complessità operativa delle attività, al grado di partecipazione e di conseguimento degli obiettivi progettuali.

Art.43
i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo

1. L'Amministrazione, nell'ambito degli stanziamenti già in essere per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico, ai sensi delle vigenti disposizioni, possono concedere benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:
   a) (...);
   b) (...);
   c) (...);
   d) (...);
2. **Le Parti con apposito accordo** possono stabilire annualmente, nell'ambito delle risorse disponibili nel

Fondo risorse decentrate, uno quota da destinare al welfare aziendale utilizzando risorse rivenienti da disposizioni di legge, dai risparmi di gestione.
3. Per il personale di Polizia Locale sarà possibile utilizzare quota delle risorse rivenienti dal Codice della Strada, così come individuate annualmente con delibera di Giunta Comunale in occasione della ripartizione dei proventi contravvenzionali.

TITOLO VIII
DISPOSIZIONI FINALI

Art.44
Disposizioni finali

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

Art.45
Norma di salvaguardia

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

ALLEGATO 1

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE

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

(i valori riportati nella tabella sono puramente indicativi e possono essere utilizzati quelli già applicati in passato nell'Ente)

AREA	Parametro
ISTRUTTORI	1,6
FUNZIONARI	1,8

ALLEGATO 2

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

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

Progressione economica nell'Area degli Operatori	**Elementi di valutazione**	**Max Totale punti 100** (oltre punteggio aggiuntivo 3%)
media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.	da scheda di valutazione per la performance individuale, calcolata la media del triennio, si attribuiscono i punteggi: da 60 a 70 = 10 pt da 71 a 80 = 15 pt da 81 a 90 = 25 pt da 91 a 95 = 35 pt da 96 a 100 = 40 pt	**40**
esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi	- Punti 1,5 per ogni anno intero di servizio - punti 0,125 per ogni mese di servizio, con arrotondamento a mese intero una volta raggiunti i 15 giorni lavorativi	**40**
Accrescimento competenze culturali anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art.55 del CCNL 2019-2021, acquisite successivamente al conseguimento dell'ultima posizione economica/differenziale stipendiale.	- Titolo di studio superiore a quello di accesso: punti 4 - master punti 2 - Corsi di formazione: ◦ di una giornata: punti 0,5 ◦ su più giornate: punti 1 ◦ con valutazione finale: punti 1,5	**10**
Accrescimento competenze professionali acquisite successivamente al conseguimento dell'ultima posizione economica/differenziale stipendiale in presenza di valutazioni non negative.	- Punti 2 per ogni anno di proficua attività lavorativa svolta con l'ottenimento di una valutazione non negativa	**10**
Punteggio aggiuntivo attribuito in applicazione dell'art.14 comma 2 lett. f) per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni	- Nella misura del 3% del punteggio complessivo ottenuto applicando i criteri su riportati.	**3**
	TOTALE PUNTEGGIO	

CRITERI DI VALUTAZIONE PER L'ATTRIBUZIONE DIFFERENZIALI STIPENDIALIAREA DEGLI OPERATORI ESPERTI

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

Progressione economica nell'Area degli Operatori Esperti	**Elementi di valutazione**	**Max Totale punti 100** (oltre punteggio aggiuntivo 3%)
media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.	da scheda di valutazione per la performance individuale, calcolata la media del triennio, si attribuiscono i punteggi: da 60 a 70 = 10 pt da 71 a 80 = 15 pt da 81 a 90 = 25 pt da 91 a 95 = 35 pt da 96 a 100 = 40 pt	**40**
esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nelmedesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi	Punti 1,5 per ogni anno intero di servizio punti 0,125 per ogni mese di servizio, con arrotondamento a mese intero una volta raggiunti i 15 giorni lavorativi	**40**
Accrescimento competenze culturali anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art.55 del CCNL 2019-2021, acquisite successivamente al conseguimento dell'ultima posizione economica/differenziale stipendiale.	- Titolo di studio superiore a quello di accesso: punti 4 - master punti 2 - Corsi di formazione: ○ di una giornata: punti 0,5 ○ su più giornate: punti 1 ○ con valutazione finale: punti 1,5	**10**
Accrescimento competenze professionali acquisite successivamente al conseguimento dell'ultima posizione economica/differenziale stipendiale in presenza di valutazioni non negative.	- Punti 2 per ogni anno di proficua attività lavorativa svolta con l'ottenimento di una valutazione non negativa	**10**
Punteggio aggiuntivo attribuito in applicazione dell'art.14 comma 2 lett. f) per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni	- Nella misura del 3% del punteggio complessivo ottenuto applicando i criteri su riportati.	**3**
	TOTALE PUNTEGGIO	

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

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

Progressione economica nell'Area degli Istruttori	**Elementi di valutazione**	**Max Totale punti 100** (oltre punteggio aggiuntivo 3%)
media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.	da scheda di valutazione per la performance individuale, calcolata la media del triennio si attribuiscono i punteggi: da 60 a 70 = 10 pt da 71 a 80 = 20 pt da 81 a 90 = 30 pt da 91 a 95 = 40 pt da 96 a 100 = 45 pt	**45**
esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nelmedesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi	Punti 1,5 per ogni anno intero di servizio punti 0,125 per ogni mese di servizio, con arrotondamentoa mese intero una voltaraggiunti i 15 giorni lavorativi	**40**
Accrescimento competenze culturali anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art.55 del CCNL 2019-2021, acquisite successivamente al conseguimento dell'ultima posizione economica/differenziale stipendiale.	- Titolo di laurea: punti 3 - master/dottorato: punti 2 - Corsi di formazione: ○ di una giornata: punti 0,5 ○ su più giornate: punti 1 ○ con valutazione finale: punti 1,5	**7,5**
Accrescimento competenze professionali acquisite successivamente al conseguimento dell'ultima posizione economica/differenziale stipendiale in presenza di valutazioni non negative.	- Punti 1,5 per ogni anno di proficua attività lavorativa svolta con l'ottenimento di una valutazione non negativa	**7,5**
Punteggio aggiuntivo attribuito in applicazione dell'art.14 comma 2 lett. f) per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni	- Nella misura del 3% del punteggio complessivo ottenuto applicando i criteri su riportati.	**3**
	TOTALE PUNTEGGIO	

CRITERI DI VALUTAZIONE PER L'ATTRIBUZIONE DIFFERENZIALI STIPENDIALI

AREA DEI FUNZIONARI E DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI

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

Progressione economica nell'Area dei Funzionari ed EQ	**Elementi di valutazione**	**Max Totale punti 100** (oltre punteggio aggiuntivo 3%)
media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.	da scheda di valutazione per la performance individuale, calcolata la media del triennio si attribuiscono i punteggi: da 60 a 70 = 10 pt da 71 a 80 = 20 pt da 81 a 90 = 35 pt da 91 a 95 = 45 pt da 96 a 100 = 50 pt	**50**
esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nelmedesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi	Punti 1 per ogni anno intero di servizio punti 0,083 per ogni mese di servizio, con arrotondamentoa mese intero una voltaraggiunti i 15 giorni lavorativi	**40**
Accrescimento competenze culturali anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art.55 del CCNL 2019-2021, acquisite successivamente al conseguimento dell'ultima posizione economica/differenziale stipendiale.	- master/dottorato: punti 2 - Corsi di formazione: ○ di una giornata: punti 0,5 ○ su più giornate: punti 1 ○ con valutazione finale: punti 1,5	**5**
Accrescimento competenze professionali acquisite successivamente al conseguimento dell'ultima posizione economica/differenziale stipendiale in presenza di valutazioni non negative.	- Punti 1 per ogni anno di proficua attività lavorativa svolta con l'ottenimento di una valutazione non negativa	**5**
Punteggio aggiuntivo attribuito in applicazione dell'art.14 comma 2 lett. f) per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni	- Nella misura del 3% del punteggio complessivo ottenuto applicando i criteri su riportati.	**3**
	TOTALE PUNTEGGIO	

ALLEGATO 3

Disciplina per l'istituto delle specifiche responsabilità

art. 1 – Finalità

1. In applicazione della disposizione di cui dall'art.84 del CCNL Funzioni Locali 2019-2021, il presente allegato disciplina la graduazione e le modalità di erogazione del compenso spettante ai dipendenti per lo svolgimento di compiti che comportino specifiche responsabilità.

Art. 2 – Destinatari - Limiti

1. Destinatari del compenso di cui al precedente art.1 sono i dipendenti inquadrati nelle quattro Aree Professionali previste dal CCNL 2019-2021, con esclusione del personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ a cui sia stato attribuito un incarico di EQ.

2. In particolare, i dipendenti destinatari dei compensi per specifiche responsabilità sono coloro che nell'ambito dei rispettivi settori di appartenenza, vengono individuati dai Dirigenti e incaricati con specifici formali provvedimenti sulla base dei criteri di cui al successivo art.3.

3. 3. Previa apposita conferenza di Servizio, i Dirigenti concordano le modalità per applicare i criteri previsti dalla presente disciplina, in modo tale da rendere equo ed univoco il conferimento degli incarichi, in funzione delle risorse stabilite annualmente dalla contrattazione decentrata.

4. In caso di comprovata esigenza, **da valutare in sede di Confronto**, si stabilisce che ordinariamente l'importo da attribuire al personale dell'Area dei Funzionari non potrà essere inferiore all'importo da assegnare al personale appartenente all'Area degli Istruttori e così a scalare, tenuto conto dello svolgimento delle mansioni proprie dell'Area di appartenenza e graduandole in base al carico di responsabilità assegnate.

Art. 3 – Criteri di erogazione della indennità

1. Il compenso è determinato in un valore annuo lordo massimo che non può superare quanto stabilito dal CCNL 2019-2021, di €.3.000 per il personale appartenente alle Aree degli Operatori, degli Operatori Esperti e degli Istruttori e ad €.4.000 per il personale appartenente all'Area dei Funzionari e delle EQ purché non titolari di incaricati di EQ. L'indennità è collegata all'effettivo svolgimento di attività che comportano specifiche responsabilità connesse all'espletamento di procedimenti implicanti funzioni di elevata complessità, specializzazione e concorso decisionale, nonché di costante aggiornamento e/o coordinamento di altro personale.
2. La misura della indennità è stabilita in base ai criteri di cui all'allegata tabella di seguito riportata.

Art.4 – Informazione

1. Gli atti di formale attribuzione di compiti che comportano lo svolgimento di specifiche responsabilità, assegnate al personale dipendente, danno titolo all'attribuzione della relativa indennità, come indicato nel CCI; essi sono predisposti dai Dirigenti in applicazione dei criteri di cui al precedente articolo 3 ed in stretta correlazione con il vigente assetto organizzativo dell'Ente e saranno oggetto di preventiva informativa da esercitarsi nelle forme dovute ai soggetti sindacali di cui all'art.7, comma 2 lett. a) e b), del CCNL 2019-2021.

Art. 5 – Divieto di cumulo

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

Art. 6 – Dipendenti a tempo parziale

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

art. 7 – Decurtazioni – Divieto di revoca

1. L'importo dell'indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, in applicazione dell'art.71 comma 1 del D. L. n.112/2008.
2. In applicazione del D. Lgs n.151/2001 *(T.U. sulla maternità e paternità)* l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità.

Art. 8 – Durata e tempi di erogazione

1. I compensi spettanti per lo svolgimento di compiti che comportano specifiche responsabilità sono determinati per un importo annuale, ma sono corrisposti con cadenza mensile, salvo diversa determinazione contrattata annualmente a livello decentrato.

Art. 9 – Modalità di erogazione

1. I Dirigenti, a seguito di adozione di incarico del personale destinatario dell'indennità di cui all'art.2, comma 2 della presente disciplina, ne trasmettono copia al Servizio che gestisce il personale, al lavoratore interessato e ai soggetti sindacali di cui all'art.7, comma 2 lett. a) e b), del CCNL 2019-2021.
2. I corrispondenti compensi sono liquidati mensilmente dal Servizio Personale, secondo le decorrenze e gli importi indicati nei provvedimenti di individuazione, a valere sulle risorse che a tal fine vengono destinate in sede di contrattazione decentrata dall'accordo annuale.
3. Le eventuali economie derivanti dall'applicazione del presente articolo confluiscono nelle disponibilità per il premio performance dell'anno corrente, fatte salve le decurtazioni di cui all'art.7 che sono considerate economie di bilancio.
4. I Dirigenti valutano annualmente il personale assegnatario di specifiche responsabilità, tenendo conto dei criteri e dei correlati indicatori di pesatura di cui all'allegata tabella, per la conferma o per eventuali modifiche e/o integrazioni. Resta inteso che sino alla revoca, alla scadenza dell'incarico conferito o successive variazioni, è confermata la specifica responsabilità attribuita al personale interessato.

Tabella

Disciplina dell'istituto delle specifiche responsabilità – Criteri

(è possibile utilizzare anche i criteri già presenti nell'Ente se ritenuti validi)

Max 35 punti	a) APPARTENENZA ALL'AREA PROFESSIONALE
Max 20 punti	b) COORDINAMENTO DI PERSONALE INTERNO E/O ESTERNO
Max 15 punti	C) COMPLESSITÀ DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE AL GRADO DI RESPONSABILITÀ
Max 15 punti	d) LIVELLO DI AUTONOMIA
Max 15 punti	e) RAPPORTI CON L'UTENZA

Pesature

Punti	**a) APPARTENENZA ALL'AREA PROFESSIONALE**
35	Si attribuiscono ai dipendenti dell'Area dei Funzionari ed EQ che vengono investiti dell'incarico
25	Si attribuiscono ai dipendenti dell'Area degli Istruttori che vengono investiti dell'incarico
20	Si attribuiscono ai dipendenti dell'Area degli Operatori Esperti che vengono investiti dell'incarico
10	Si attribuiscono ai dipendenti dell'Area degli Operatori che vengono investiti dell'incarico
Punti	**b) COORDINAMENTO DI PERSONALE INTERNO E/O ESTERNO**
20	Si attribuiscono al personale incaricato che ordinariamente coordina oltre tre dipendenti
15	Si attribuiscono al personale incaricato che ordinariamente coordina da *due* a tre dipendenti
10	*Si attribuiscono al personale incaricato che ordinariamente coordina un dipendente*
0	Si attribuiscono al personale incaricato che non coordina dipendenti
Punti	**c) COMPLESSITÀ' DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE ALLE RESPONSABILITÀ'**
15	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi, che comportano un notevole rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti tra enti *(istituzioni, enti, organi giurisdizionali ecc.)*. La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica *(grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento)* rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile.
10	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti tra enti e intersoggettivi *(istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente ecc.).*
5	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esclusivamente interno all'Ente o alla struttura organizzativa di pertinenza, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti.

Punti	d) LIVELLO DI AUTONOMIA
15	Tale criterio esprime un elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente.
10	Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata.
5	Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Direttore del Settore di riferimento.
Punti	**e) RAPPORTI CON L'UTENZA**
15	Si attribuiscono al personale che gestisce servizi con elevato rapporto con l'utenza
10	Si attribuiscono al personale che gestisce servizi con medio rapporto con l'utenza
5	Si attribuiscono al personale che gestisce servizi con basso rapporto con l'utenza

FIRME