

# COMUNE DI TORRI DI QUARTESOLO (VI)

## CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI)

PER IL TRIENNIO 2023 - 2025

In data 27/12/2023 alle ore 12:00 presso la residenza del Comune di Torri di Quartesolo, ha avuto luogo l'incontro tra le delegazione trattanti così formate:

• **Delegazione di parte pubblica:**

Presidente – Dott.ssa Ruggeri Elena P [X] A [ ]  
Componente – Dott.ssa Pizzato Stefania P [ ] A [X]

• **Delegazione di parte sindacale:**

OO.SS. Territoriale CISL FP – Lanaro Renato P [X] A [ ]  
OO.SS. Territoriale UIL FPL – Paggin Carola P [X] A [ ]  
OO.SS. Territoriale CGIL FP – \_\_\_\_\_ P [ ] A [X]  
OO.SS. Territoriale CSA RAL – \_\_\_\_\_ P [ ] A [X]  
R.S.U. Aziendale – Garbin Valeria P [ ] A [X]  
R.S.U. Aziendale – Lovison Cristina P [X] A [ ]  
R.S.U. Aziendale – Moretti Graziano P [X] A [ ]  
R.S.U. Aziendale – Nardin Nicola P [X] A [ ]

Esse sottoscrivono il presente contratto collettivo integrativo (CCI) per il triennio 2023-2025.

**Per la delegazione di parte sindacale:**

Presidente	Dott.ssa Ruggeri Elena
Componente	Dott.ssa Pizzato Stefania

**Per la delegazione di parte sindacale:**

Rappresentanti Sindacali Unitari Aziendali	Organizzazioni Sindacali Territoriali
Garbin Valeria	CISL FP – Renato Lanaro
Lovison Cristina	UIL FPL – Carola Paggin
Moretti Graziano	CGIL FP
Nardin Nicola	CSA RAL



## INDICE

<b>TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI.....</b>	<b>4</b>
CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI .....	4
Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale.....	4
Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria .....	4
Art. 3 – Verifiche dell’attuazione del contratto.....	5
Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati .....	5
<b>TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE.....</b>	<b>6</b>
CAPO I – RISORSE E PREMIALITÀ .....	6
Art. 5 – Quantificazione delle risorse.....	6
Art. 6 – Istituti contrattuali .....	6
CAPO II – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE .....	7
Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie .....	7
Art. 8 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa anno 2023 e successivi .....	8
CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ALL’INTERNO DELLE AREE.....	9
Art. 9 – Criteri generali .....	9
CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI ALLE INDENNITÀ .....	10
Art. 10 – Principi generali .....	10
Art. 11 – Indennità condizioni di lavoro .....	10
Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità .....	12
CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE .....	13
Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.....	13
Art. 13.1 – Compensi di cui all’art. 43 della legge 449/1997.....	13
Art. 13.2 – Compensi previsti da disposizioni di legge.....	13
Art. 14 – Risparmi derivanti dall’attuazione dei Piani di razionalizzazione .....	14
CAPO VI – PERFORMANCE E PREMIO INDIVIDUALE .....	14
Art. 15 - Disciplina della performance e differenziazione del premio individuale .....	14
CAPO VII – SEZIONI SPECIALI.....	16
Art. 16 – Indennità di servizio esterno .....	16
Art. 17 – Indennità di funzione.....	17
CAPO VIII – INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE .....	17
Art. 18 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione .....	17
Art. 19 – Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato .....	18
<b>TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO.....</b>	<b>18</b>
CAPO I – ISTITUTI CORRELATI ALL’ORARIO DI LAVORO.....	18
Art. 20 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente .....	18
Art. 21 – Reperibilità.....	19
Art. 22 – Turnazioni .....	19
Art. 23 - Riduzione di orario .....	20
Art. 24 – Lavoro straordinario e Banca delle ore .....	20
Art. 25 – Orario massimo di lavoro settimanale.....	20
Art. 26 – Flessibilità dell’orario di lavoro.....	21
Art. 27 – Orario multiperiodale .....	21
CAPO II – ALTRI ISTITUTI CONTRATTABILI .....	22
Art. 28 – Salute e sicurezza sul lavoro .....	22
Art. 29 – Innovazioni tecnologiche .....	22
CAPO III – WELFARE INTEGRATIVO .....	23
Articolo 30 - Le attività del “welfare integrativo” .....	23
Allegato “A” al CCI 2023/2025 – Definizione delle procedure per le progressioni all’interno delle aree .....	26
Allegato “B” al CCI 2023/2025 – Misura dell’indennità per specifiche responsabilità.....	28

# TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

## CAPO I – Disposizioni Generali

### Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente contratto collettivo integrativo (da ora solo CCI) si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti, nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:
  - a) il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16 novembre 2022 (da ora solo CCNL-2022);
  - b) il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL-2018);
  - c) il d.lgs. 165/2001 "*Testo Unico sul Pubblico Impiego*", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
  - d) il d.lgs. 150/2009 "*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
  - e) il d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al *decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*, ai sensi degli *articoli 16*, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e *17*, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della *legge 7 agosto 2015, n. 124*, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
  - f) il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, con deliberazione di Giunta comunale n. 97 del 10.07.2012 e ss.mm. e ii;
  - g) il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con Deliberazione della Giunta comunale n. 160 del 26.11.2020 e ss.mm. e ii;
  - h) i CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, per la parti ancora applicabili.

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

1. Il presente CCI si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato congiuntamente a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro.
2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula e sino al 31 dicembre 2025, salvo diversa prescrizione specificatamente indicata nel presente contratto.
3. I criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1, del CCNL-2022 tra le diverse modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito contratto tra le parti. Se non viene stipulato il contratto annuale si intendono

confermate le modalità di riparto contenute nel presente contratto garantendone l'esigibilità ai dipendenti. In tali eventuali contratti annuali sarà possibile anche modificare i criteri previsti nel presente contratto integrativo e gli stessi decorreranno solo dalla stipula del nuovo contratto. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, la sessione negoziale, di cui al presente comma, va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'ente fornisce una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione), del CCNL 2022.

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

### **Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto**

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

### **Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati**

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

## TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

### CAPO I – Risorse e Premialità

#### Art. 5 – Quantificazione delle risorse

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

#### Art. 6 – Istituti contrattuali

1. Conformemente alla normativa vigente (articolo 80, comma 2, CCL-2022) ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento - fatte salve successive modifiche e/o integrazioni - è possibile erogare al personale dipendente, i seguenti incentivi economici:
  - a) premi correlati alla performance organizzativa;
  - b) premi correlati alla performance individuale, compreso il premio individuale di cui all'art. 81, del CCNL-2022;
  - c) compensi per lavoro prestato nel giorno del riposo settimanale, ex art. 24, comma 1, del Ccnl 14.09.2000;
  - d) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis, CCNL-2018 e articolo 84-bis, CCNL-2022;
  - e) indennità di turno, ex articolo 30 CCNL-2022;
  - f) indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, CCNL-2018;
  - g) indennità per specifiche responsabilità, secondo la disciplina di cui all'art 84, del CCNL-2022;
  - h) indennità di funzione al personale Polizia locale, di cui all'art. 56-sexies CCNL-2018 e articolo 97 CCNL-2022;
  - i) indennità di servizio esterno per gli addetti alla Polizia locale, di cui all'art. 56-quinquies, CCNL-2018 e articolo 100 CCNL-2022;
  - j) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lettera c) del CCNL-2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del medesimo CCNL, come confermati dall'articolo 79, comma 2, lettera a) del CCNL-2022;
  - k) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lettera f) del CCNL-2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;
  - l) differenziali stipendiali, a seguito di progressione economica all'interno delle aree, finanziati con risorse stabili, sulla base di quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL-2022.

- m) “assegno ad personam” in caso di progressione verticale con un costo iniziale inferiore rispetto al previgente trattamento fondamentale (art. 15 comma 3 CCNL 16/11/2022);
- n) risorse destinate all’attuazione dei piani welfare integrativo, ai sensi dell’art. 82, comma 2, del CCNL-2022.
- o) maggiorazione del 30% della retribuzione di posizione in caso di convenzione (art. 23 comma 5 del CCNL 16/11/2022).

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

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

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL-2022 e norme vigenti) e disponibili (a costituire il “fondo risorse decentrate”) sono ripartite, ai fini dell’applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:
  - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell’ente sulla base dell’analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
  - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
  - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
  - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell’amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
  - a) i sistemi incentivanti la performance e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
  - b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
  - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l’amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell’organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
  - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
    - programmazione/pianificazione strategica da parte dell’amministrazione;
    - programmazione operativa e gestionale;
    - definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione;
    - predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
    - monitoraggio e confronto periodico;
    - verifica degli obiettivi e risultati conseguiti;
    - controlli e validazione sui risultati;
    - conseguente misurazione e valutazione della performance individuale;
    - esame dei giudizi in contraddittorio;

- e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
- f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

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

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

1. In attuazione dell'articolo 7, comma 4, lettera a) del CCNL-2022 e degli articoli 79 e 80 del medesimo CCNL, le parti concordano quanto segue:  
Per l'anno 2023 la costituzione del Fondo è avvenuta con determinazione n. 253 del 12.06.2023 e prevede il seguente riparto:
- Parte fissa del fondo pari ad Euro 174.251,36 di cui Euro 149.838,24 soggette al limite ed Euro 24.413,73 escluse dal limite.
  - Parte variabile pari ad Euro 115.723,25 di cui Euro 77.395,79 soggette a limite ed Euro 38.327,46 non soggette a limite.
- La parte fissa del fondo viene prioritariamente utilizzata per corrispondere:
- a) I differenziali di progressione economica al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78, comma 3, lettera b) CCNL-2022;
  - b) quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22 gennaio 2004;
2. Le risorse di cui sopra, calcolate secondo le indicazioni contenute nell'articolo 79, comma 6, del CCNL-2022, vengono ripartite tra gli istituti di cui all'articolo 80, comma 2, del medesimo CCNL, in valori assoluti, come di seguito riportato:

NUM.	ISTITUTO	RIF. NORMATIVO	IMPORTO
1.	Performance organizzativa	Art. 80, co. 2	8.286,50
2.	Performance individuale comprensiva della maggiorazione premio individuale 30%	Artt. 80 e 81	60.767,63
3.	Compensi lavoro straordinario giorno riposo settimanale	Art. 24 c. 1 Ccnl 14/09/2000	500,00
4.	Indennità condizioni lavoro	Art. 70-bis CCNL-2018 e 84-bis, CCNL-2022	6.357,00
5.	Indennità di turno	Art. 30	8.600,00
6.	Indennità di reperibilità	Art. 24, CCNL-2018	14.800,00
7.	Indennità per specifiche responsabilità	Art. 84	29.100,00
8.	Indennità di funzione Polizia locale	Art. 97	2.000,00
9.	Indennità servizio esterno Polizia locale	Art. 100	2.259,00
10.	Compensi previsti da disposizioni di legge	Art. 80, co. 2, lett. g)	25.391,48
11.	Compensi messi notificatori per atti dell'amministrazione finanziaria	Art. 54, CCNL-2000	00,00
12.	"Assegno ad personam" in caso di progressione verticale	Art. 15 comma 3	843,00
13.	Maggiorazione del 30% della retribuzione di posizione in caso di convenzione	Art. 23 comma 5	00,00
<b>TOTALE</b>			<b>158.904,61</b>

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

3. A livello generale si stabilisce che le somme sopra riportate costituiscono la spesa massima possibile per ciascun istituto nell'anno (o triennio) di riferimento.

Maggiori spese dovute a turno, reperibilità, maggiorazioni o altro comporteranno un'automatica riduzione delle somme a disposizione della performance individuale del medesimo anno.

Minori spese per le varie indennità dovute a minor presenza, part-time o altre prestazioni ridotte comporteranno un incremento automatico delle somme a disposizione della performance individuale del medesimo anno.

### Capo III – Progressione economica all'interno delle aree

(articoli 14, 92, 96, 102 e 106 CCNL-2022)

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

#### Art. 9 – Criteri generali

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

Gli importi vengono pertanto definiti dalla seguente tabella:

Area operatori	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 550	Numero massimo: 5
Area operatori esperti	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 650	Numero massimo: 5
Area istruttori	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 750	Numero massimo: 5
Area istruttori vigilanza con funzioni di coordinamento	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1.100	Numero massimo: 5
Area istruttori iscritti ad ordini ed albi professionali	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 900	Numero massimo: 5
Area funzionari/elevate qualificazioni	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1600*	Numero massimo: 6

\*importo elevabile ad euro 1.800,00 nel caso di funzionari/E.Q. iscritti ad albi professionali come richiesto dal Bando di concorso finalizzato all'assunzione

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

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

##### **Art. 10 – Principi generali**

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

##### **Art. 11 – Indennità condizioni di lavoro**

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

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

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

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:
  - Espletamento di attività esposta a rischio: euro 1,80 al giorno;

- Espletamento di attività disagiata: euro 2,00 al giorno;
- Espletamento di maneggio valori: da euro 1,00 al giorno ad euro 2,00 al giorno secondo il volume dei valori maneggiati.

Valori annui maneggiati dal singolo dipendente	Importo indennità giornaliera
Fino a € 15.000,00	€ 1,00
Da € 15.001,00 a € 30.000,00	€ 1,25
Da € 30.001,00 a € 60.000,00	€ 1,50
Da € 60.001,00 a € 90.000,00	€ 1,75
Oltre € 90.000,00	€ 2,00

3. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci (massimo 3,80 euro al giorno, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività).
4. L'indennità è riconosciuta al personale che si trovi nelle condizioni di cui ai sottoelencati paragrafi 4.a., 4.b., 4.c.:

#### 4.a. Attività a rischio:

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

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

L'indennità di rischio viene corrisposta mensilmente al personale adibito alle attività che comportino i rischi sopraelencati e formalmente individuati dal Responsabile incaricato di E.Q. secondo quanto indicato nei principi generali di cui all'articolo 10, comma 4.

#### 4.b. Attività disagiate:

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

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

La presente indennità è riconosciuta alle Assistenti Sociali.

#### 4.c. Maneggio valori

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

- Economo comunale;
- Agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale;

L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità di cui al presente articolo è competenza esclusiva dei singoli titolari E.Q., sulla base delle presenti disposizioni. L'indennità viene erogata *annualmente* sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.

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

## **Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità**

(Articolo 84, CCNL-2022)

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

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera f), del CCNL-2022, l'indennità prevista dall'art. 84, del medesimo CCNL, viene erogata annualmente, per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione dell'ente, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari non titolari di incarico di EQ;
2. L'indennità può essere riconosciuta, per un importo non superiore a € 3.000 annui lordi, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate, di cui all'art. 79 del CCNL-2022, secondo i seguenti criteri:
  - a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità, secondo l'elenco contenuto nel comma 1, del citato articolo 84, che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal responsabile di EQ, con atto scritto, da emanare entro il 31 gennaio di ogni anno, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;
  - b) lo stesso dipendente può essere incaricato per più fattispecie e l'incarico può anche riguardare solamente alcuni mesi di attività annuale. In questo caso l'importo stabilito viene rapportato ai mesi di effettivo svolgimento delle specifiche responsabilità;
  - c) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente;
  - d) In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse (art. 7, comma 4, lettera a) CCNL-2022), le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità. La Conferenza dei titolari di EQ provvede al riparto delle somme tra le varie aree sulla base delle unità di personale interessate.
3. Il titolare di EQ, entro il 31 gennaio di ciascun anno, individua all'interno del proprio ufficio le figure a cui assegnare la specifica responsabilità secondo i criteri previsti dall'Allegato B del presente contratto;
4. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca anche in corso d'anno. Le somme relative alle specifiche responsabilità sono riproporzionate in relazione alla durata della prestazione lavorativa (tempo parziale). Sono proporzionate altresì ai mesi di effettivo servizio prestato. Al riguardo si specifica che viene conteggiato come mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni, con esclusione delle assenze per:
  - Recupero plus orario o lavoro straordinario espletato;
  - Convocazione in cause civili e penali non in qualità di parte in causa;
  - Giornata per avvenuta donazione di sangue;
  - Espletamento mandato di rappresentante delle R.S.U.;
  - Rappresentante per la sicurezza, ai sensi del decreto legislativo n. 81/2008;

- Permesso sindacale retribuito;
  - Partecipazione ad assemblee sindacali;
  - Riposo compensativo;
  - Aspettativa per mandato sindacale;
  - Maternità, limitatamente ai cinque mesi obbligatori;
  - Ferie;
  - Recupero festività soppresse;
  - Permessi mensili, ai sensi *ex lege* 104/1992;
  - I giorni di permesso di cui agli articoli 40, 41, 43 e 45, CCNL-2022;
5. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno;
6. L'indennità viene liquidata nell'esercizio seguente a quello di competenza, previa attestazione circa l'effettivo esercizio dell'attività posta in essere da parte dell'incaricato di E.Q. dell'Unità Organizzativa di appartenenza.
7. La presente disciplina trova applicazione dal 1° gennaio 2024. Fino a tale data continuano ad applicarsi i criteri di pesatura già previsti dal precedente contratto.

## **CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge**

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

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

Tutte le somme per specifiche disposizione di legge costituiscono una “partita di giro” all'interno del fondo. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate comportano automatico adeguamento del valore della costituzione e non sono mai somme che possono essere destinate ad altri dipendenti, ad altre finalità o riportate nell'anno successivo.

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

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

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

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

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

### **Art. 13.2 – Compensi previsti da disposizioni di legge**

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

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

- incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 45 del d.lgs. 36/2023;

- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9 maggio 2006;
- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della legge 145/2018;
- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lettera b), del d.l. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556/1996, spese del giudizio;
- le somme derivanti dall'esecuzione di censimenti e di altre attività di rilevazione statistica.

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

#### **Art. 14 – Risparmi derivanti dall'attuazione dei Piani di razionalizzazione**

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

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

#### **CAPO VI – Performance e Premio individuale**

##### **Art. 15 - Disciplina della performance e differenziazione del premio individuale**

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

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

1. Ai sensi dell'art. 80, comma 3 del CCNL 2022 la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 79, comma 2, con esclusione delle lettere c), f), e g) del comma 3 dell'art. 67 del CCNL 2018, è destinata ai trattamenti economici di cui al comma 2), lettere a), b), c), d), e) ed f) del medesimo art. 80. Alla performance individuale spetta almeno il 30% di tali risorse.
2. Le parti concordano di destinare il trattamento economico accessorio relativo ai premi correlati alla performance ai dipendenti assegnati all'Unità Organizzativa, con esclusione dei titolari di E.Q..
3. Le risorse finalizzate a premiare la performance, sono ripartite tra le aree dell'ente al fine di definire dei "budget" per ciascuna Unità Organizzativa (U.O.). I criteri di determinazione di tali budget considerano il numero dei dipendenti assegnati all'U.O., ciascuno di essi

considerato in relazione all'eventuale percentuale di part time ed alla presenza in servizio legata alle assunzioni o cessazioni in corso d'anno (Dipendente equivalente).

4. L'erogazione del premio correlato alla performance individuale potrà essere effettuata solo dopo l'attuazione del processo di valutazione, in base al quale ogni Responsabile di U.O. procede, entro il termine previsto, a valutare il proprio personale con la metodologia e nei tempi che sono definiti nel Sistema di Misurazione e di Valutazione della Performance vigente nell'Ente.
5. L'utilizzo del budget determinato con i parametri sopra indicati per il riconoscimento ai dipendenti di ciascuna U.O. della performance individuale è subordinata al raggiungimento, nell'ambito di ciascuna U.O., degli obiettivi indicati nel Piano della Performance. In caso di mancato raggiungimento degli obiettivi ai dipendenti dell'U.O. interessata non verrà erogata la performance individuale e la relativa economia verrà acquisita al bilancio dell'ente.
6. Il grado di raggiungimento dei risultati attesi, così come indicati nel piano della performance sarà certificato dal Nucleo di Valutazione che, a tal fine, considererà non influenti sulla valutazione gli obiettivi che saranno risultati irrealizzabili per cause oggettivamente non imputabili al personale.
7. Non concorre alla ripartizione dei premi correlati alla performance il personale a tempo determinato, il personale in somministrazione di lavoro e quello assunto con contratto di formazione e lavoro con periodo lavorativo inferiore a 180 giorni effettivi continuativi nel corso dell'anno.
8. Il premio per la performance individuale è correlato alla valutazione ottenuta da ciascun dipendente secondo la seguente tabella:

<b>Punteggio complessivo totalizzato (p)</b>	<b>Percentuale di erogazione premio</b>
$95 \leq p \leq 100$	100%
$85 \leq p < 95$	95%
$75 \leq p < 85$	85%
$65 \leq p < 75$	75%
$60 \leq p < 65$	65%
$p < 60$	0%

9. L'attribuzione dei premi relativi alla performance avverrà in misura proporzionata ai giorni di effettiva presenza in servizio, nonché alla rispettiva percentuale oraria per i dipendenti assunti con contratto a tempo parziale. La presenza in servizio non è elemento di valutazione della performance del dipendente, ma solo criterio per riparametrare il premio da liquidare. Le assenze vengono computate per il corrispondente numero di giorni retribuiti. Nel computo delle presenze effettive vanno comprese le assenze dovute a:
  - Congedo ordinario (ferie) e le giornate di riposo ai sensi della legge n. 937/77 (festività soppresse);
  - Congedo di maternità/paternità (ex astensione obbligatoria);
  - Congedi per le donne vittime di violenza di genere (art. 34 CCNL);
  - Permessi ai sensi dell'art. 33 della legge 104/1998 per i soli dipendenti portatori di handicap grave;
  - Assenza per infortunio sul lavoro;
  - Terapie salvavita;
  - Permessi sindacali retribuiti;

I permessi fruibili a ore, ai fini del computo delle assenze, verranno computati tenendo conto dell'orario medio giornaliero di ciascun dipendente.

10. Nell'ambito delle risorse volte a compensare la performance individuale viene quantificata la somma finalizzata all'attribuzione della maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 81 del CCNL 2022.
11. La misura di detta maggiorazione viene definita in almeno il 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente.
12. La quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere attribuita, è pari al 20% del personale a tempo indeterminato in servizio presso ciascuna Unità Organizzativa dell'ente, esclusi i dipendenti incaricati di E.Q., operando senza arrotondamenti in eccesso, con la sola eccezione dell'arrotondamento ad almeno una unità nel caso di frazione inferiore ad una unità.
13. Il premio per la performance organizzativa è correlato alla valutazione ottenuta da ciascun dipendente in base alla sotto-riportata tabella ed è riproporzionato in relazione alla durata della prestazione lavorativa ( tempo parziale e/o assenze ).

<b>Punteggio complessivo totalizzato (p)</b>	<b>Percentuale di erogazione premio</b>
$85 \leq p \leq 100$	100%
$60 \leq p < 85$	p%
$p < 60$	0%

14. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate:
  - costituiscono economia non utilizzabile se finanziate da parte variabile;
  - costituiscono somme da destinare ad incrementare il fondo del primo successivo anno utile se finanziate da parte stabile.

## **Capo VII – Sezioni speciali** (Articoli da 85 a 108, CCNL-2022)

### **a) Personale di polizia locale:**

Gli articoli seguenti (16 e 17) si applicano esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo impiegato nel settore della Polizia locale, e dà attuazione alle materie di cui all'articolo 7, comma 4, lettere e) ed w) del CCNL-2022.

### **Art. 16 – Indennità di servizio esterno** art. 7, comma 4, lett. e) Ccnl 16/11/2022

In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera e), del CCNL-2022, l'indennità di cui all'art. 100 del CCNL-2022, viene erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.

La misura dell'indennità viene stabilita in Euro 1,80 al giorno, intendendosi che il servizio esterno, nell'arco della giornata lavorativa, sia superiore almeno alla metà dell'orario di lavoro.

Il Comandante della Polizia locale dovrà attestare, con cadenza mensile, l'effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte degli addetti.

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

### **Art. 17 – Indennità di funzione**

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

1. Al personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (che non risulti titolare di incarico di EQ) che ricopra compiti di particolare rilevanza e responsabilità individuato con atto formale del Comandante entro il 31.01 di ciascun anno viene corrisposta, con le medesime modalità di cui all'art. 12 comma 6, l'indennità di cui all'art. 97, del CCNL-2022, così come segue:

- Agenti e Sottoufficiali: fino a 3.000 euro, come da disciplina dei criteri di cui all'Allegato B.

La presente disciplina trova applicazione dal 1° gennaio 2024.

Sino a tale data continua ad applicarsi la misura dell'indennità già prevista nel precedente CCI.

2. Il totale della somma da destinare a compensare la specifica indennità viene definito in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera a) e 80, comma 2, lettera f) del CCNL-2022.
3. All'interno di ogni fascia, come sopra definite, l'importo viene stabilito sulla base del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità istituzionali, sociali e ambientali degli enti, previa valutazione annuale del Comandante della Polizia locale.
4. Per l'erogazione dell'indennità di funzione, si applica integralmente quanto previsto nell'articolo 12, comma 4, del presente CCI, relativo all'indennità per specifiche responsabilità.
5. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

## **Capo VIII – Incarichi di Elevata Qualificazione**

### **Art. 18 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione**

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

1. Le parti danno reciprocamente atto che l'ente ha provveduto ad istituire le posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione, ai sensi degli articoli 16, 17, 18 e 19 del CCNL-2022, previo confronto sui criteri per conferimento, revoca e graduazione delle stesse posizioni con i soggetti sindacali, così come stabilito dall'articolo 5, comma 3, lettere d) ed e) CCNL-2022 di cui al Regolamento approvato con Deliberazione della Giunta n. 95 del 10.10.2023;
2. In attuazione degli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL-2022, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (da ora solo EQ):
  - a) L'ente stabilisce annualmente, nell'ambito delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di EQ, la quota percentuale

destinata alla retribuzione di risultato, nel rispetto del 15% minimo stabilito dall'art. 17, comma 4, del CCNL-2022;

- b) L'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente per gli incaricati di E.Q., da un minimo dello 0% (zeropercento = valutazione negativa) ad un massimo del 35% della retribuzione di posizione di ciascun incaricato di E.Q., anche sulla base di fasce di punteggio predeterminate nel sistema di misurazione e valutazione;
  - c) Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione dei suindicati criteri rappresentano economie di bilancio per gli enti
- Per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL, alla EQ incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo come da Regolamento per la graduazione, il conferimento e la revoca degli incarichi di EQ approvato con DGC n.95 del 10.10.2023;
  - Le percentuali del presente comma, si applicano anche agli incarichi di EQ, disciplinati dall'art. 19, commi 2, 3 e 4, del CCNL-2022.

### **Art. 19 – Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato**

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

1. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi *ex art.* 20, comma 1, lettera h), del CCNL-2022 e la retribuzione di risultato delle EQ, le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere quelli di seguito indicati:
  - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni del D.Lgs. n. 34/2023;
  - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.05.2006;
  - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della legge 30/12/2018, n. 145;
  - compensi derivanti dall'applicazione delle previsioni di cui all'art. 16 del D.L. 98/11 (Piani di razionalizzazione) – come da parere ARAN CFL169b;
  - compensi c.d. Istat.
2. I relativi incentivi, secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato, nell'importo pari al 100% di quanto spettante, fatti salvi i limiti previsti dalle norme di legge in materia.

## **TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO**

### **Capo I – Istituti correlati all'orario di lavoro**

#### **Art. 20 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente**

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

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL-2018 e dell'art. 7, comma 4, lettera n), CCNL-2022, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei

rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10 per cento;

2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
  - grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
  - necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
  - situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
  - situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
  - situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
    - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
    - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
    - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
    - d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

### **Art. 21 – Reperibilità**

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

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

1. In attuazione agli articoli 24 del CCNL-2018 e 7, comma 4, lettere i) e k), le parti stabiliscono quanto segue:
  - L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'ente;
  - Il compenso per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL-2018;
  - Dal 2024 parteciperà all'istituto della reperibilità anche il personale della polizia locale durante gli interventi che richiedono l'attivazione del COC (centro operativo comunale di protezione civile) con provvedimento del Sindaco.

### **Art. 22 – Turnazioni**

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

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

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

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

2. In relazione all'articolo 30, comma 5, lettera d) e 7, comma 4, lettera ac) del CCNL-2022, le parti concordano sulla facoltà riservata ai soli lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno spettante. Resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno.

### **Art. 23 - Riduzione di orario**

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

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

### **Art. 24 – Lavoro straordinario e Banca delle ore**

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

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

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. In applicazione agli articoli 7, comma 4, lettera o) e s); 29, comma 2; 33, comma 2, del CCNL-2022, le parti concordano che:
  - a) il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario, per un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico dell'ente, non può superare le 250 annue;
  - b) il limite complessivo annuo di ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, che possono confluire nella banca delle ore non può eccedere il limite di 80.

### **Art. 25 – Orario massimo di lavoro settimanale**

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

1. In applicazione agli articoli 29, comma 2 e 7, comma 4, lettera r), del CCNL-2022, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di dodici mesi, per le seguenti tipologie di lavoratori:

- dipendenti che svolgono servizi in convenzione, *ex* articolo 30, d.lgs. 267/2000 e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni (articolo 23, CCNL-2022);
- dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro presso altri enti locali, ai sensi dell'articolo 1, comma 557, della legge 311/2004;
- dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione.

### **Art. 26 – Flessibilità dell'orario di lavoro**

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

1. Si rinvia alla disciplina contenuta nel “Regolamento per la disciplina dell'orario di lavoro e di servizio del personale dipendente del Comune di Torri di Quartesolo (VI)” approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 4 del 17.01.2023.
2. Sono esclusi dalla disciplina della flessibilità i dipendenti con orario di lavoro articolato su turni ed i dipendenti che lavorano in squadra.
3. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
  - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al d.lgs. n. 151/2001;
  - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
  - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero;
  - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
  - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

### **Art. 27 – Orario multiperiodale**

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

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

## CAPO II – ALTRI ISTITUTI CONTRATTABILI

### **Art. 28 – Salute e sicurezza sul lavoro**

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

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

### **Art. 29 – Innovazioni tecnologiche**

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

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

### CAPO III – WELFARE INTEGRATIVO

La presente disciplina trova applicazione solo in caso di attivazione del welfare integrativo.

#### Articolo 30 - Le attività del “welfare integrativo”

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

1. In attuazione dell'articolo 7, comma 4, lettera h), del CCNL-2022, le parti concordano quanto segue, per ciò che concerne il Welfare integrativo, disciplinato dall'articolo 82 del CCNL medesimo.

#### DESTINAZIONE DELLE RISORSE:

- In caso di attivazione del welfare integrativo, le relative risorse di cui all'art. 82, del CCNL-2022, nei limiti ivi previsti, sono destinate agli utilizzi di cui all'unita tabella “A”, nelle percentuali ivi indicate;
- Le percentuali indicate nell'allegato A) saranno eventualmente applicate anche per gli anni successivi, utilizzando come base di calcolo le risorse disponibili in ciascun anno. In caso di incapienza delle risorse destinate ai diversi utilizzi, gli importi riconosciuti sono calcolati mediante proporzionale riduzione degli importi massimi concedibili;
- Nel caso di sussidi e contributi, le spese ammesse ai benefici sono unicamente quelle sostenute nel periodo temporale lavorato presso l'ente. È escluso in tutti i casi il cumulo dei benefici per lo stesso evento, in capo al medesimo nucleo familiare nel caso di dipendenti appartenenti alla medesima famiglia. È esclusa altresì la partecipazione ai benefici di cui al presente contratto nel caso di dipendenti che abbiano partecipato o intendano partecipare all'erogazione dei benefici presso altre amministrazioni, per lo stesso anno. A tal fine, è richiesta ai dipendenti apposita autocertificazione da cui risulti che non ricorrono le predette circostanze.
- Le somme che a consuntivo risultassero non spese sono ripartite dell'esercizio successivo.

#### TABELLA “A” – RIPARTIZIONE DELLE SOMME TRA LE CASISTICHE DI CUI ALL'ART. 82, COMMA 1, CCNL-2022:

Voce	Ripartizione % delle risorse
A) Iniziative di sostegno al reddito della famiglia	5%
B) Supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli	30%
C) Contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale	50%
D) Anticipazioni, sovvenzioni e prestiti, ecc	5%
E) Polizze sanitarie integrative	10%
	100,00%

#### A. INIZIATIVE DI SOSTEGNO AL REDDITO DELLA FAMIGLIA

Previa presentazione di apposita documentazione che provi gli eventi e la spesa sostenuta dal dipendente nell'anno di riferimento, a seguito del verificarsi dei seguenti eventi:

NUM.	CAUSALE	IMPORTO MASSIMO EROGABILE EURO
------	---------	--------------------------------

1.	Matrimonio del dipendente	25%
2.	Lutto familiare riguardante il coniuge o il convivente stabile ed i parenti di I° grado	25%
3.	Trasloco a seguito sfratto	25%
4.	Spese sostenute per gravi malattie del coniuge o del convivente stabile e dei figli	25%

## **B. SUPPORTO ALL'ISTRUZIONE E PROMOZIONE DEL MERITO DEI FIGLI**

Previa presentazione di apposita documentazione che attesti il percorso scolastico dei figli conviventi, con riferimento all'anno scolastico o accademico precedente a quello contrattuale. La voce "università" non comprende i corsi di studio post-laurea.

<b>Corso di studi</b>	<b>Importo max. concedibile</b>	<b>Requisiti</b>
Università	20 %	<ul style="list-style-type: none"> <li>- superamento almeno n. 3 esami nell'anno accademico;</li> <li>- media complessiva di tutti gli esami almeno pari al 29;</li> <li>- non essere iscritto fuori corso.</li> </ul>
Scuola secondaria di 2° grado	40%	<ul style="list-style-type: none"> <li>- media complessiva di tutti i voti (con esclusione del voto di religione) almeno pari al 9;</li> </ul>
Scuola secondaria di 1° grado	40%	<ul style="list-style-type: none"> <li>- media complessiva di tutti i voti (con esclusione del voto di religione) almeno pari al 9;</li> </ul>

## **C. CONTRIBUTI A FAVORE DI ATTIVITÀ CULTURALI, RICREATIVE E CON FINALITÀ SOCIALE**

Previa presentazione di apposita documentazione comprovante la spesa sostenuta per la frequenza di corsi connessi all'accrescimento professionale da parte del dipendente, abbonamenti intestati al dipendente, esclusivamente nominativi ed annuali, ad attività culturali e sportive per il tempo libero, frequenza di centri estivi o corsi extrascolastici da parte dei figli a carico, nell'importo massimo di € 50 per dipendente.

## **D. ANTICIPAZIONI, SOVVENZIONI E PRESTITI A FAVORE DI DIPENDENTI IN DIFFICOLTÀ AD ACCEDERE AI CANALI ORDINARI DEL CREDITO BANCARIO O CHE SI TROVINO NELLA NECESSITÀ DI AFFRONTARE SPESE NON DIFFERIBILI**

I prestiti verranno concessi per gli importi che seguono, e saranno ammortizzabili nel numero di quote a fianco di ciascun importo indicate:

<b>IMPORTO PRESTITO</b>	<b>NUMERO RATE</b>	<b>IMPORTO RATA MENSILE</b>
Fino ad € 3.000	n. 6 rate bimestrali	€ 500 a bimestre

Il prestito si estingue con il pagamento dell'ultima rata ovvero con il rimborso anticipato su richiesta del dipendente. Nel caso di cessazione dal servizio, il residuo del debito verrà recuperato sull'ultimo stipendio corrisposto o, ove ciò non fosse possibile, su qualsiasi altra cifra che a qualsiasi titolo potrà spettare al dipendente. Qualora ancora non fosse possibile recuperare per intero la quota residua, l'ente si riserva di recuperare il credito con le modalità consentite dalla legge.

## **E. POLIZZE SANITARIE INTEGRATIVE DELLE PRESTAZIONI EROGATE DAL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE:**

Previa presentazione di idonea documentazione attestante la stipula della polizza e il costo sostenuto.

#### **F. ALTRE INDICAZIONI**

L'erogazione delle voci di cui sopra, ad eccezione delle lettere B) ed E), avviene sulla base della situazione economica del nucleo familiare desunta dalla certificazione ISEE in corso di validità alla data di pubblicazione del bando. A tal fine sono istituite le seguenti fasce di ISEE, in relazione alle quali viene determinato l'importo del beneficio:

<b>Scaglioni ISEE (in €)</b>	<b>Importi concedibili</b>
Fino a € 10.000	Importo intero
da € 10.001 a €25.000,00	50% importo concedibile
Più di € 25.001,00	Nessun importo

- Viene, comunque, stabilito un tetto massimo di erogazioni al singolo dipendente, ad eccezione delle lettere D) e E), di € 150,00;
- L'emanazione del bando avviene entro il mese di gennaio dell'anno successivo al verificarsi delle diverse fattispecie, previa presentazione della documentazione richiesta;
- L'erogazione degli importi collegati alle singole voci di cui sopra, avviene in un'unica soluzione con la busta paga di maggio dell'anno successivo, al termine dell'esame istruttorio di tutte le istanze pervenute per tutte le motivazioni previste;
- Al termine delle erogazioni verrà fornita apposita informativa alle RSU, in forma aggregata e non nominativa, con indicazione, per ogni singola voce, della somma complessivamente erogata e del numero dei beneficiari.

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

1. Sulla base delle risorse aggiuntive stanziare per le progressioni economiche, in sede di contrattazione per l’utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse di cui all’art. 79, comma 1, del CCNL-2022, vengono avviate le procedure previste dall’art. 14 del medesimo CCNL, finalizzate a compensare i “*differenziali stipendiali*” di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio, come riportati nella Tabella “A” del CCNL-2022 e, per il personale delle *Sezioni speciali*, quanto previsto rispettivamente negli articoli 92, 96, 102 e 106 CCNL-2022;
2. L’attribuzione dei “*differenziali stipendiali*”, che si configura come progressione economica all’interno dell’area, ai sensi dell’art. 52, comma 1-*bis*, del d.lgs. n. 165/2001 e non determina l’attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente;
3. Possono partecipare alla procedura selettiva annuale i lavoratori che negli ultimi quattro anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;
4. Sono esclusi dalla procedura i dipendenti che negli ultimi due anni, siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; qualora il procedimento disciplinare sia in corso si applica il comma 2, lettera a), ultimo periodo dell’art. 14 del CCNL-2022;
5. Le risorse aggiuntive stanziare per le progressioni saranno annualmente distribuite tra le Aree (Operatori Esperti, Istruttori, Funzionari) in misura proporzionale al numero di dipendenti che, per ciascuna area, saranno in possesso dei requisiti per partecipare alla selezione. Le quote in tutto o in parte non utilizzate nell’anno vanno ad incrementare il budget destinato alla stessa area nell’anno successivo;
6. La progressione economica viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell’anno di sottoscrizione definitiva del contratto;
7. L’esito della procedura selettiva ha vigenza per il solo anno per il quale sia stata prevista l’attribuzione della progressione economica;
8. Le graduatorie, una per ciascuna area di inquadramento, vengono predisposte dal Responsabile del servizio Personale con riferimento ai dipendenti aventi i requisiti per partecipare alla selezione;
9. Le graduatorie di cui al comma 8 vengono composte sulla base dei criteri riportati nella tabella “1” riportata in fondo al presente allegato;
10. Le singole graduatorie vengono portate a conoscenza dei dipendenti per email istituzionale, da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo dieci giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare al servizio Personale e al segretario comunale, entro detto termine (10 gg). Trascorso tale periodo, il segretario comunale, esaminata l’istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva;
11. I dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (EQ), partecipano alle progressioni economiche, secondo i criteri definiti ai precedenti punti. Per la valutazione si prendono a riferimento gli ultimi tre anni, sulla base delle schede di valutazione compilate dal Nucleo di Valutazione;
12. Per l’anno 2023 le risorse da destinare alle progressioni all’interno delle aree sono quantificate in complessivi € 6.100,00 e così distribuite tra le Aree:

AREA	N. progressioni
Operatori esperti	0
Istruttori	4
Funzionari ed EQ	1

**Tabella “1” – Criteri contrattati per la definizione delle graduatorie**

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

CRITERIO Lettera d)	PUNTEGGIO MASSIMO	SPECIFICHE
<p><b>1) VALUTAZIONE:</b> Media ponderata 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</p>	60 punti a chi consegue la valutazione più elevata ed a scalare per il restante personale	<p>Si applica la seguente pesatura annuale: Primo anno del triennio 15 punti; Secondo anno del triennio 20 punti; Terzo anno del triennio 25 punti;</p>
<p><b>2) ESPERIENZA PROFESSIONALE</b> Esperienza professionale 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 Funzioni locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi</p>	35 punti	3,5 punti all’anno, per massimo dieci anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella categoria o area di inquadramento.
<p><b>3) FORMAZIONE:</b> capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi (certificati).</p>	5	Viene riconosciuto UN punto per ogni partecipazione a corsi e percorsi di formazione, debitamente attestati, svolti nel triennio che precede l’anno in cui si avviano le procedure. Si conteggiano anche i corsi di formazione la cui frequenza è obbligatoria (sicurezza sui luoghi di lavoro, d.lgs. 81/2008; Anticorruzione e trasparenza; HACCP; eccetera).
<p><b>PUNTEGGIO AGGIUNTIVO</b> per personale che non ha conseguito progressioni economiche da più di sei anni</p>	Max 3%del punteggio ottenuto dalla somma delle voci sopraindicate (1-2-3)	<p>Sette anni di NON progressione:1%; Otto anni di NON progressione: 2%; Nove o più anni:3%.</p>

**CRITERI IN CASO DI PARITÀ DI PUNTEGGIO**

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

1. Dipendente, con nucleo familiare monoreddito, con il più alto numero di figli minori a carico;
2. Dipendente, con il più alto numero di figli minori a carico;
3. Dipendente con più anni di servizio nei ruoli della pubblica amministrazione;
4. Dipendente più anziano di età.

**MISURA DELL’INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ**  
(articolo 84, CCNL-2022 e articolo 12 CCI)

- 1) Indennità per Specifiche Responsabilità (ufficiali stato civile e anagrafe, archivista informatico, messo comunale per esercizio funzioni UG e addetti URP) € 350 elevabile fino ad € 500 in caso di svolgimento di due o più funzioni;
- 2) Indennità per protezione civile: € 1.000;
- 3) Indennità di coordinamento squadre di lavoro in reperibilità: € 400,00;
- 4) Indennità per Specifica Responsabilità derivante dalle funzioni di coordinamento nonché dall’essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi secondo la seguente tabella dove gli importi saranno applicati in misura proporzionale al punteggio conseguito:

Area	Punti	Quantità
Operatori esperti	Da 21 a 40	Fino a € 1.000
Istruttori e Funzionari	Da 41 a 90	Fino a € 3.000
Funzionari	Da 91 a 100	Fino a € 4.000

La Specifica Responsabilità di cui sopra può essere ammessa anche per coloro che sono preposti a gestire temporaneamente programmi e progetti che l’Amministrazione ritenga sfidanti (ad esempio PNRR, PR FESR, concorsi di idee, workshop universitari, opere pubbliche di particolare complessità realizzate in perequazione previo accordo pubblico privato ex art. 6 ).

**Disciplina dei criteri**

**Punteggio Max 100**

<b>Responsabilità della di struttura e di gestione</b>	<b>Max punti 40</b>
Livello di autonomia per lo svolgimento di competenze attribuite o di attività di studio particolarmente rilevanti. Livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire provvedimenti complessi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti aventi anche rilevanza esterna con esclusione della firma dell’atto finale e che denotano la necessità di relazioni e rapporti interorganici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali ecc..) in relazione agli obiettivi e ai programmi dell’Ente.	Punti 30
Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro. Realizzazione piani di attività.	Punti 10

<b>Responsabilità professionale ad elevata trasversalità</b>	<b>Max punti 25</b>
Coordinamento di gruppi di lavoro e/o attività progettuali caratterizzati da considerevole trasversalità per le quali è richiesto notevole impegno professionale e competenze specialistiche che coinvolgono più settori o più Enti e soggetti esterni.	Punti 12
Coordinamento del personale di strutture operative relative ad ambiti strategici di particolare rilievo appartenenti a settori diversi o alti Enti e soggetti esterni.	Punti 10
Coordinamento di personale e/ attività di strutture operative semplici.	Punti 3

<b>Responsabilità di carattere amministrativo</b>	<b>Max punti 15</b>
Posizione di lavoro a cui è collegato il compito di coordinare l'attività di una struttura semplice che eroga servizi diretti alla persona.	Punti 8
Responsabilità di più procedimenti amministrativi, anche semplici, nell'ambito del proprio settore sotto la direzione del responsabile.	Punti 4
Responsabilità riguardanti attività che implicano la gestione di procedimenti non complessi, che possono avere anche una valenza esterna all'Ente, trattandosi per lo più di adempimenti previsti per legge e/o regolamento.	Punti 3

<b>Responsabilità con contenuti specialistici e qualificanti</b>	<b>Max punti 20</b>
Esperienza maturata da almeno 5 anni nello specifico settore	Punti 10
Formazione costante (almeno 40 ore di formazione nello specifico settore svolte nell'anno precedente)	Punti 5
Titoli specialistici/specializzazione universitaria/master	Punti 5