

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL
PERSONALE DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI
IN APPLICAZIONE DEL CCNL DEL
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 l'Ente - escluso i dirigenti - con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, ivi compreso il personale 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, sia per la parte giuridica che per la parte economica. Tale durata è 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 del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso la 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. È fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, delle modalità di utilizzo delle risorse economiche decentrate destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la performance. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, che deve avvenire entro il primo quadrimestre dell'anno come sancito dal CCNL, le Parti concordano di ritenere valido quanto già precedentemente pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale, limitatamente a quegli istituti economici per remunerare responsabilità e condizioni di lavoro che vengono realmente svolte dal personale.
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 Dirigente 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 - ESERCIZIO DEI DIRITTI E DELLE LIBERTÀ SINDACALI

Art. 4

Sistema relazioni sindacali, obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito secondo quanto previsto dall'art.5 comma 2 e dall'art.40 del D. Lgs. n.165/2001, in modo coerente con l'obiettivo di assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance.
2. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità della delegazione di parte pubblica e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:
 - partecipazione (*Informazione, Confronto, Consultazione e Organismi paritetici*);
 - contrattazione integrativa.
3. Nell'ambito della partecipazione, l'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti; pertanto, essa è resa dall'Ente ai soggetti sindacali di cui all'art.7 del CCNL 2019-2021 in forma scritta e consiste nella preventiva trasmissione di dati e proposte.

4. Sono, altresì, oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art.6 del D. Lgs. n. 165/2001, ivi incluso il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle OO.SS.. L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno 5 giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti.
5. Il Confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art.7 del CCNL 2019-2021 valutazioni esaustive e la partecipazione costruttiva alla definizione delle misure che l'Amministrazione intende adottare.
6. Il Confronto avviene nei tempi e nei modi fissati dal CCNL sulle seguenti materie:
 - a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro, ivi compresa quella a seguito della riduzione dell'orario di lavoro nonché l'articolazione in turni;
 - b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
 - c) l'individuazione dei profili professionali;
 - d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione;
 - e) i criteri per la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione, ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione;
 - f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art.31 del D. Lgs. n.165/2001 e la condizione di tutela del personale impiegato nei servizi e nelle attività oggetto di trasferimento o conferimento;
 - g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art.17, comma 6 del CCNL 2019-2021, in caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato;
 - h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
 - i) la definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori e dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno;
 - l) 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, nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi;
 - m) istituzione servizio di mensa o, in alternativa, attribuzione di buoni pasto sostitutivi;
 - n) le materie individuate quali oggetto di confronto ai sensi del comma 6 dell'art.6 del CCNL 2019-2021, in sede di Organismo Paritetico per l'Innovazione, qualora lo

stesso non venga istituito per gli Enti con un numero di dipendenti superiori a 70 entro il termine previsto dall'art.6 comma 3, dello stesso CCNL:

- attività aventi un impatto sull'organizzazione dell'ente;
- attività di innovazione;
- miglioramento dei servizi promozione della legalità;
- miglioramento della qualità del lavoro
- miglioramento del benessere organizzativo - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

- o) criteri per l'effettuazione delle procedure per le progressioni tra le aree, di cui all'art.13, comma 7 - Norme di prima applicazione;
- p) gli andamenti occupazionali;
- q) linee generali di indirizzo per l'adozione di misure finalizzate alla prevenzione delle aggressioni sul lavoro;
- r) materie individuate quali oggetto di confronto nella Sezione Personale educativo e scolastico.

7. Al fine di garantire una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte, la convocazione della delegazione trattante per le materie oggetto di contrattazione, previste all'art.7 del CCNL 2019-2021, è proposta di norma nei 15 giorni successivi alla data di trasmissione dell'informazione.
8. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, la sessione negoziale concernente l'utilizzo delle risorse decentrate 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 risorse decentrate, unitamente al riepilogo puntuale delle somme effettivamente spese per ciascun istituto economico ad eccezione della performance con riferimento all'anno precedente.

Art.5

Tempi e procedure per la stipula del contratto collettivo integrativo

1. Il contratto collettivo integrativo si riferisce a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, ai sensi dell'art.40 del D. Lgs. n.165/2001 e dell'art.7 del CCNL 2019-2021.
2. Le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL, del D. Lgs. n.165/2001 e del presente CCI, sono determinate, se non diversamente disposto, in sede di contrattazione collettiva integrativa con cadenza annuale.
3. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di

revisione economico-finanziaria ai sensi dell'art.40-bis, comma 1 del D. Lgs. n.165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata entro 10 giorni dalla sottoscrizione a tali organismi, corredata da una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa. In caso di rilievi da parte dei predetti organismi, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto.

4. L'Ente è tenuto a trasmettere all'ARAN e al CNEL, per via telematica, entro cinque giorni dalla stipula definitiva, il testo contrattuale con l'allegata relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio. I predetti testi contrattuali sono altresì pubblicati sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione amministrazione trasparente.

Art.6

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. 7

Monitoraggio e verifiche

1. Con cadenza annuale, di norma nel mese di febbraio, su richiesta di una delle Parti la delegazione trattante si riunisce per verificare lo stato di attuazione del presente CCI e definire eventuali integrazioni. Tale verifica viene condotta in una o più riunioni tra la delegazione trattante di parte pubblica ed i soggetti sindacali e si conclude con la redazione di uno specifico verbale di cui le Parti sono impegnate a tener conto in sede di contrattazione integrativa. Analogamente si procede nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, per esaminare l'impatto sul presente contratto collettivo integrativo e definire eventuali integrazioni.

2. Su richiesta di una delle Parti, oltre quanto previsto dal comma precedente, va convocato tempestivamente il tavolo negoziale per esaminare alcune problematiche applicative del presente CCI.

Art. 8

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.

Art. 9

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 concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.
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 Dirigente. Nel caso in cui condizioni eccezionali e motivate comportino l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea, devono essere da questa comunicate per iscritto entro 48 ore prima dello svolgimento dell'assemblea alle rappresentanze sindacali promotrici.
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. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni relative ai servizi minimi indispensabili nelle unità operative interessate secondo le analoghe disposizioni previste dai contratti nazionali e decentrati vigenti in caso di sciopero. Ovviamente i tempi sono quelli previsti al precedente comma 3.
8. L'Amministrazione comunale provvede con idonei mezzi a dare informazione ai cittadini - utenti circa gli orari di chiusura al pubblico degli uffici.

Art. 10

Diritto di affissione

I componenti delle RSU, i dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali e dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative, i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria, 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.

TITOLO III

PROGRESSIONI ORIZZONTALI/DIFFERENZIALI STIPENDIALI

Art.11

Definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree

1. Il sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:
 - Area degli Operatori;
 - Area degli Operatori esperti;
 - Area degli Istruttori;
 - Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.
2. Dal 1^o 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 e alle competenze trasversali.
3. Al personale dipendente transitato dal precedente Ordinamento Professionale al nuovo Sistema di Classificazione che aveva acquisito in precedenza progressioni economiche orizzontali risultando all'interno della categoria allocato in posizioni economiche diverse da quella di accesso, contestualmente alla trasposizione di cui al comma precedente, è corrisposto un differenziale stipendiale pari alla differenza tra la retribuzione percepita per la posizione economica rivestita e la retribuzione fissata dal CCNL per l' Area di

competenza. Il “differenziale stipendiale” acquisito per precedenti progressioni economiche orizzontali non pregiudica l’attribuzione degli ulteriori “differenziali stipendiali” previsti dal CCNL 2019-2021 che ove conseguiti si aggiungono allo stesso.

4. 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.

La progressione economica è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell’anno di sottoscrizione definitiva del CCI o dal 1° gennaio dello specifico accordo annuale di riferimento fra la Parte Datoriale e la Parte Sindacale.

I differenziali stipendiali cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree, fatto salvo quanto previsto all’art.15, comma 3 del CCNL del 16.11.2022.

L’esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata alla sola procedura medesima attivata per l’attribuzione della progressione economica all’interno dell’area; terminata la procedura, la relativa graduatoria decade.

Le progressioni economiche all’interno delle aree si applicano esclusivamente al solo personale assunto a tempo indeterminato.

5. Il CCNL del 16.11.2022 dispone secondo quanto in appresso, nelle sezioni speciali seguenti, incrementi delle misure annuali di ciascun differenziale stipendiale.

Al fine di prevenire incertezze applicative, si dispone pertanto come segue:

SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE	
<p>Art. 96/1</p> <p>Progressione economica per gli operatori addetti a funzioni di coordinamento</p>	<p>La maggiorazione ivi fissata si applica solo all’Istruttore Agente di Polizia locale che abbia il maggiore grado previsto dal regolamento comunale della polizia locale e risulti titolare di funzioni di coordinamento connesse allo stesso maggior grado e attribuite con atti formali.</p> <p>IL Responsabile del Settore di P.L. attesta la ricorrenza nei confronti del dipendente di tutti i suddetti requisiti fissati dall’art.96/1 del CCNL.</p>
SEZIONE DEL PERSONALE ISCRITTO AD ORDINI O ALBI PROFESSIONALI	
<p>Art. 101</p> <p>Personale destinatario delle disposizioni della presente Sezione</p> <p>Art. 102</p> <p>Progressione economica per il personale iscritto ad ordini e albi professionali</p>	<p>La maggiorazione ivi fissata si applica solo ai dipendenti tecnici (sotto elencati) dell’area istruttori e ai dipendenti tecnici (sotto elencati) dell’area funzionari ed elevata qualificazione che, per l’esercizio delle rispettive mansioni (giusta, in particolare e senza esaustività, l’ALLEGATO 1.2, art.4/1, del D.Lgs. n. 36/2023), necessitano e sono titolari almeno dell’abilitazione professionale.</p> <p><input type="checkbox"/> AREA ISTRUTTORI: GEOMETRI e precisamente fra i dirigenti geometri solo ed esclusivamente</p>

	<p>coloro nei cui confronti sussistono e concorrono cumulativamente e contemporaneamente le seguenti condizioni:</p> <p>Siano titolari almeno di abilitazione professionale e le mansioni, assegnate e richieste dall'Ente, siano esercitabili necessariamente con la titolarità almeno dell'abilitazione professionale.</p> <p>Il Responsabile dell'unità organizzativa di appartenenza del dipendente geometra attesta formalmente la ricorrenza di entrambe le suddette condizioni.</p> <p><input type="checkbox"/> AREA FUNZIONARI E ELEVATA QUALIFICAZIONE: INGEGNERI E ARCHITETTI.</p>
SEZIONE PERSONALE DELLE PROFESSIONI SANITARIE E SOCIO-SANITARIE	
<p>Art. 106</p> <p>Progressione economica per il personale appartenente ai profili sanitari, socio-sanitari o socio-assistenziali</p>	<p>La maggiorazione ivi fissata si applica solo ai dipendenti (sotto elencati) dell'area funzionari ed elevata qualificazione che, per l'esercizio delle rispettive mansioni, necessitano e sono titolari almeno dell'abilitazione professionale.</p> <p>Tali dipendenti sono quelli con i rispettivi seguenti profili professionali.</p> <p><input type="checkbox"/> AREA FUNZIONARI E ELEVATA QUALIFICAZIONE: ASSISTENTI SOCIALI: EDUCATORI PROFESSIONAL</p>

6. Possono partecipare alla procedura selettiva per l'attribuzione dei differenziali stipendiali i lavoratori che sono in possesso cumulativamente, entro la data di presentazione delle domande, dei seguenti requisiti:

- a. Non aver beneficiato negli ultimi due anni di alcuna progressione economica, tenendo conto che il conteggio dei due anni ha luogo come segue:
 - i. Per i dipendenti che non hanno mai beneficiato di alcuna progressione economica nella categoria/area oggetto di progressione, il calcolo decorre dalla data di assunzione a tempo indeterminato nella categoria/area oggetto di progressione presso il Comune di Fragagnano; nel solo ed esclusivo caso di dipendente transitato per mobilità, il calcolo decorre dalla data di assunzione a tempo indeterminato nella categoria/area oggetto di progressione presso la pubblica amministrazione di provenienza;

- ii. Per i dipendenti che hanno beneficiato di progressione economica nella categoria/area oggetto di progressione, si tiene conto della data di decorrenza dell'ultima progressione economica sempre nella categoria/area oggetto di progressione (a es.: se l'ultima progressione economica ha decorrenza 1.1.2021, il dipendente può concorrere a una nuova procedura dall'1.1.2023).

Per il requisito di cui alla presente lettera a), inoltre si tiene esclusivamente conto dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato presso il Comune di Fragagnano, fatta eccezione esclusivamente per i dipendenti assunti per processi di mobilità, per i quali si tiene conto anche del segmento temporale lavorativo a tempo indeterminato prestato presso la pubblica amministrazione di provenienza.

- b. Assenza negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente è ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale è sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se all'esito del procedimento al dipendente è sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare, se all'esito del procedimento al dipendente è comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente è definitivamente escluso dalla procedura.

Il biennio di cui sopra si conteggia dalla data di scadenza delle domande di partecipazione.

Anche in tale caso si tiene conto del rapporto lavorativo a tempo indeterminato presso il Comune di Fragagnano, fatta eccezione esclusivamente per i dipendenti assunti per processi di mobilità, per i quali si tiene conto anche del segmento temporale lavorativo a tempo indeterminato presso la pubblica amministrazione di provenienza.

Si precisa che, pur non essendo requisito di partecipazione, l'assenza delle ultime tre valutazioni positive annuali della performance individuale conseguite nel Comune di Fragagnano in costanza di rapporto di lavoro a tempo indeterminato nella categoria o nell'area di appartenenza oggetto di progressione, renderà inutiliter data la partecipazione del dipendente con conseguente esclusione.

7. Il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili per ciascuna area viene definito annualmente in sede di contrattazione integrativa in coerenza con le risorse stabili di cui all'art.79 del CCNL 2019-2021.
8. Non è possibile attribuire al lavoratore più di un differenziale stipendiale per ciascuna procedura selettiva.

9. La procedura può essere avviata entro 30 giorni dalla stipula dell'accordo annuale sull'utilizzo delle risorse decentrate, qualora siano destinate risorse per l'attribuzione di nuovi differenziali stipendiali, e comunque non oltre il mese di luglio di ciascun anno.
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 B del presente CCI, procedendo dal punteggio più alto all'interno della propria Area e in ordine decrescente.
11. Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo pari 3% del punteggio ottenuto applicando i criteri di cui all'allegato B del presente CCI.
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 ai sensi di quanto disposto dall'art.47 CCNL 14.09.2000, in assenza di una propria valutazione sarà utilizzato il valore medio della valutazione dell'area di appartenenza relativa allo stesso periodo considerato.
13. In caso di parità di punteggio, riferito alla graduatoria di ciascuna area di inquadramento, si applicano, nell'ordine, i seguenti criteri di priorità:
- a. In primo luogo si considera il criterio del numero di anni di servizio prestati, nella carriera lavorativa a tempo indeterminato presso il Comune di Fragagnano, nella categoria giuridica/area oggetto di progressione.
Per i dipendenti assunti per processi di mobilità, si tiene conto anche del segmento temporale lavorativo a tempo indeterminato prestato presso la pubblica amministrazione di provenienza.
 - b. Ove il primo criterio di cui sopra non consenta di superare la situazione di parità, si applica il criterio avente riguardo ai dipendenti con la maggiore età anagrafica.

Entro 5 giorni lavorativi, dalla pubblicazione della graduatoria provvisoria, il dipendente interessato può formulare al Responsabile di riferimento (il Responsabile al Segretario Generale e all'OIV) motivata istanza di riesame.

Il Responsabile di riferimento (il Segretario Generale e l'OIV) devono dare riscontro formale entro i successivi 5 giorni lavorativi.

Decorsi 5 giorni lavorativi, tenuto conto dell'esito delle decisioni sulle eventuali istanze di riesame, le graduatorie acquisiscono carattere di definitività e si procede con gli atti conseguenti (ad esempio: formalizzazione delle graduatorie in apposito atto a cura del Responsabile del Servizio gestione giuridica del Personale; liquidazione dei differenziali; ecc).

TITOLO IV

INDIVIDUAZIONI MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITA' CONTRATTUALI

Art. 12

Indennità condizioni di lavoro

1. Sulla base delle previsioni di cui all'art. 70-bis del CCNL 21 maggio 2018, per come modificato dal CCNL 16 novembre 2022, è istituita la indennità condizioni di lavoro.
2. I destinatari di tale indennità sono i dipendenti non titolari di posizione organizzative che svolgono attività disagiate e/o esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute.
3. La misura di tale indennità è fissata per ogni giornata di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma precedente come riportato nella tabella di seguito esposta:

Attività	Valori Mensili maneggiati	Importo Indennità giornaliera
Rischio	Definito all'interno del D.U.V.R.I.	€ 3,00

4. Per attività disagiate si intendono quelle individuate dalla contrattazione decentrata che comportano, per la loro natura o forma organizzativa, quali orario e/o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa, problemi per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore o problemi per il normale svolgimento di relazioni sociali. Tali sono in particolare quelle che richiedono un orario di lavoro con una o più sospensioni e conseguenti rientri nell'arco della stessa giornata lavorativa (non comprendendo in tale ambito i rientri previsti in modo ordinario), con specifico riferimento al personale del servizio di trasporto scolastico.
5. Per attività rischiose si intendono quelle individuate dalla contrattazione decentrata, con riferimento in particolare a quelle già riconosciute presso l'Ente ed individuate dall'allegato B al D.P.R. n. 347/ 1983 e quelle svolte dagli operai e capi operai che utilizzano macchinari pericolosi o che sono sottoposti a specifiche condizioni di rischio attestate dal responsabile.
6. In ogni caso, quindi anche nel caso di presenza di più fattispecie che legittimano la sua erogazione, questo compenso non può superare l'ammontare di cui al comma 3 per ogni giornata di attività svolta in presenza di condizioni che legittimano la sua erogazione. In caso di lavoro a tempo parziale opera la regola del riproporzionamento.

Art. 13

Indennità per specifiche responsabilità (art.84 CCNL 16.11.2022)

1. Le parti concordano che per specifiche responsabilità svolte da parte del personale delle aree degli operatori, operatori esperti, istruttori e funzionari/elevate qualificazioni, quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui agli artt. da 16 a 21 del CCNL 16 novembre 2022 e ad esclusione del personale della polizia locale, debbano intendersi le responsabilità derivanti:
- a) dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'Amministrazione in Digitale (D. Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici, tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
 - b) dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
 - c) dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei Tributi;
 - d) da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
 - e) dall'essere RUP in procedimenti complessi dal punto di vista tecnico, amministrativo e/o contabile valutati dal responsabile di servizio;
 - f) specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
 - g) da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc): project manager e personale di supporto;
 - h) specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico e ai formatori professionali;
 - i) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
 - j) per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D. Lgs n. 50 del 2016;
 - k) dall'incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020.
2. Le parti individuano nelle disposizioni di organizzazione del Responsabile, l'atto di affidamento delle specifiche responsabilità al personale delle aree degli operatori esperti, istruttori e funzionari/elevate qualificazioni. Detti provvedimenti, da emanarsi entro trenta giorni dalla firma del presente contratto decentrato, dovranno definire le responsabilità assegnate al personale. L'assegnazione da parte del Responsabile, con provvedimento scritto e comu-

nicato al Servizio Personale, degli incarichi di specifiche responsabilità, costituisce condizione essenziale per riconoscimento della stessa. Questa indennità sarà erogata nell'ambito delle risorse destinate dalla contrattazione decentrata al finanziamento di tale istituto.

3. I compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle aree degli operatori esperti, istruttori e funzionari/elevate qualificazione e i relativi compensi, sono i seguenti:

Per le responsabilità attribuite con atto formale da parte del responsabile di servizio e di cui alle lettere a),b),c),d),e),f),g),h),i),j),k) del comma 1 del presente articolo:

Descrizione	Importo
Ex CTG D - Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	€ 1.200,00
Ex CTG C - Area degli Istruttori	€ 1.000,00
Ex CTG B - Area degli operatori esperti	€ 200,00
Ex CTG A - Area degli operatori	€ 150,00

4. In sede di ripartizione delle risorse disponibili i predetti compensi possono essere soggetti a revisioni ed integrazione, in base alla complessità dei procedimenti assegnati, al grado di discrezionalità tecnica ed amministrativa rimessa ai dipendenti, al livello di autonomia operativa e al rapporto con l'utenza, fino ad un massimo di € 3.000,00 lordi annui elevabile ad € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione non titolare di incarichi di EQ.
5. I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate, per cui non sono erogati in caso di assenza per un periodo superiore ad 1 (uno) mese, salvo il periodo di ferie ed i congedi di maternità/paternità, nonché gli eventuali altri indicati espressamente dalla legislazione e dai contratti nazionali. In caso di lavoro a tempo parziale opera la regola del riproporzionamento.

Art. 14

Compensi per le funzioni di responsabilità svolte dal personale della polizia locale

1. Sulla base delle previsioni di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21 maggio 2018 è istituita la indennità di funzione per i compiti di responsabilità svolti dal personale della polizia locale, sia esso dell'area degli istruttori che di quella dei funzionari/elevate qualificazioni a condizione che non sia destinatario degli incarichi di cui agli artt. da 16 a 21 del CCNL 16 novembre 2022.
2. Per incarichi di responsabilità si devono intendere quelli che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori rispetto a quelli svolti dalla parte maggioritaria dei dipendenti della polizia locale inquadrati nella stessa categoria.

3. Le parti individuano nelle disposizioni di organizzazione del Comandante, l'atto di affidamento delle specifiche responsabilità al personale delle aree degli istruttori e dei funzionari/elevate qualificazioni. Detti provvedimenti, da emanarsi entro trenta giorni dalla firma del presente contratto decentrato, dovranno definire le responsabilità assegnate al personale. L'assegnazione da parte del Comandante, con provvedimento scritto e comunicato al Servizio Personale, degli incarichi di specifiche responsabilità, costituisce condizione essenziale per il riconoscimento della stessa. Questa indennità sarà erogata nell'ambito delle risorse destinate dalla contrattazione decentrata al finanziamento di tale istituto.
4. I compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle aree degli istruttori e dei funzionari/elevate qualificazioni e i relativi compensi sono i seguenti:

Descrizione	Importo
Ex CTG D- Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	1.200,00
Ex CTG C- Area degli Istruttori	1.000,00

5. In sede di ripartizione delle risorse disponibili i predetti compensi possono essere soggetti a revisioni ed integrazione, tenendo conto specificatamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali ed ambientali dell'ente, fino ad un massimo di € 3.000,00 lordi annui elevabile ad € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione non titolare di incarichi di EQ.
6. I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corrispondenza è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate, per cui non sono erogati in caso di assenza per un periodo superiore ad 1 (uno) mese, salvo il periodo di ferie ed i congedi di maternità/paternità, nonché gli eventuali altri indicati espressamente dalla legislazione e dai contratti nazionali. In caso di lavoro a tempo parziale opera la regola del riproporzionamento.
7. L'indennità di cui al presente articolo non è cumulabile:
- con le indennità di specifiche responsabilità (art.84 CCNL 16.11.2022);
 - con le indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21.05.2018);

Art. 15

Compensi per il personale della polizia locale che svolge servizio esterno

1. Al personale della polizia locale che svolge la sua attività in modo continuativo, intendendo come tale quella svolta per almeno i 2/3 (due/terzi) dell'impegno orario, all'esterno è erogato un compenso per ogni giornata di lavoro pari ad euro 3,00 (tre euro) da rapportarsi, in caso part-time orizzontale, alla percentuale di lavoro.

2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

Art. 16

Remunerazione del personale della polizia locale che svolge attività aggiuntive finanziate da privati

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art.22, comma 3-bis, del D.L. n.50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate tra il personale addetto sulla base dei criteri di attribuzioni stabiliti in apposito Regolamento dell'Ente.

Art. 17

Incentivi per funzioni tecniche

La ripartizione delle risorse (comprehensive degli oneri previdenziali ed assistenziali) di cui all'art. 113 del D.lgs. n. 50/2016 e all'art. 45 del D.lgs. 36/2023 è disposta tra il personale addetto sulla base dei criteri di attribuzioni stabiliti in apposito Regolamento dell'Ente.

Art. 18

Incentivi al personale dell'ufficio tributi per il recupero di evasione IMU e TARI

Al personale dell'ufficio tributi che ha partecipato alle attività al recupero di evasione IMU e TARI è attribuita una quota del maggiore gettito che non derivi da aumenti di aliquote o da provvedimenti normativi, ma dalla attività di contrasto alla evasione, elusione ed erosione, nel rispetto dei principi dettati dal legislatore ed entro il tetto definito da apposito Regolamento dell'Ente.

Art. 19

Incentivazione del personale in lavoro agile

Il personale utilizzato, anche a tempo parziale, in lavoro agile partecipa, in presenza delle condizioni previste dal presente contratto, alle indennità di performance organizzativa ed individuale, c.d. produttività, e di specifiche responsabilità. A questo personale non vengono erogate le indennità per il lavoro straordinario, la turnazione, la reperibilità, le condizioni di lavoro ed i compensi per le attività aggiuntive svolte in giornata festiva.

Art. 20

Incentivazione del personale connessa ad indagini statistiche e censimenti permanenti

Al personale che partecipa ad indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti è riconosciuto un compenso per le prestazioni rese a tale titolo al di fuori dell'ordinario orario di lavoro.

ro. Tali compensi confluiscono sul Fondo Risorse decentrate, e gli oneri trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo omnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat e dagli altri Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge.

Art.21

Indennità di reperibilità

La misura della indennità di reperibilità che spetta per le attività svolte a questo titolo per 12 ore e fissata in 10,33 euro e viene raddoppiata nel caso di svolgimento di questa attività in giornate festive, anche infrasettimanali. Per quant'altro il riferimento è nell'art. 24 del CCNL 21/5/2018.

Art. 22

Indennità oraria per servizio notturno, festivo e notturno festivo

1. L'indennità di cui al presente articolo è corrisposta ai dipendenti che non operano in servizi organizzati in turni e che svolgono la prestazione lavorativa ordinaria in orario festivo, notturno e notturno festivo.
2. La maggiorazione è quella prevista dall'art.24 del CCNL 14.09.2000 ed è erogata per le sole giornate in cui il dipendente risulta in servizio e liquidata con cadenza trimestrale.

Art. 23

Ripartizione del fondo per le risorse decentrate

1. Con cadenza annuale le parti procedono alla ripartizione del fondo per le risorse decentrate, con riferimento alla parte stabile non utilizzata ed a quella variabile.
2. Tale ripartizione è effettuata nel rispetto dei principi e delle procedure stabilite dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro. Essa può essere effettuata anche in valore percentuale.
3. Le parti assumono l'impegno di avviare entro il primo quadrimestre di ogni anno la contrattazione per la ripartizione del fondo. Il fondo costituito dall'ente viene trasmesso ai soggetti sindacali almeno 15 giorni prima dell'avvio della contrattazione per la sua ripartizione. Nel caso di mancata approvazione del bilancio preventivo e del conto consuntivo il termine per la costituzione del fondo è fissato ai 30 giorni successivi alla adozione di tali documenti e l'avvio della contrattazione decentrata si deve realizzare entro i 15 giorni successivi.
4. In caso di mancata definizione della nuova intesa si continua ad applicare, ove possibile, la ripartizione dell'anno precedente. Nel caso in cui ciò non sia possibile si erogano esclusivamente le indennità disciplinate interamente dal contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando l'applicazione della disposizione di cui all'art. 80, co. 2 del CCNL 16 novembre

2022, per cui le risorse di parte stabile non utilizzate nell'anno vengono utilizzate negli anni successivi.

TITOLO V

CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE (PRODUTTIVITA')

Art. 24

Incentivazione collegata 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.
2. Alla performance organizzativa vengono assegnate il 30% delle risorse e a quella individuale il restante 70%. Una percentuale pari al 20% delle risorse accessorie destinate alla performance individuale è accantonata e finalizzata alla liquidazione della maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 81 del CCNL del 16.11.2022.
3. 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, in 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.
4. Gli obiettivi di performance organizzativa, che devono essere sostenibili, sono fissati annualmente dall'Ente, tenendo conto della programmazione triennale già approvata, 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'approvazione del piano della performance.
5. Tutto il personale in servizio nell'Ente deve essere incluso nel piano della performance.
6. Il Responsabile incaricato di EQ 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 e nelle forme previste dal CCNL e dalla normativa vigente, valuterà entro 15 giorni dal ricevimento della relazione annuale sulla performance, il raggiungimento degli obiettivi fissati nel piano delle performance.
8. Il premio di performance organizzativa, nella misura stabilita annualmente in sede di contrattazione decentrata, è attribuito al personale dipendente non incaricato di EQ in base all'Area di inquadramento, utilizzando i criteri definiti nella metodologia di valutazione di

cui ai successivi commi del presente articolo e alla percentuale di raggiungimento/valutazione dell'obiettivo di settore conferito dall'OIV.

9. Per quanto riguarda la performance individuale, la valutazione è effettuata da ciascun Responsabile incaricato di EQ per il personale assegnato al proprio servizio e che ha svolto l'attività lavorativa nel corso dell'anno precedente, sulla base dei criteri definiti nella metodologia di valutazione adottata dall'Ente.
10. Il premio di performance individuale è attribuito al personale dipendente non incaricato di EQ in base all'Area di inquadramento utilizzando i criteri definiti nella metodologia di valutazione di cui ai successivi commi del presente articolo e alla valutazione effettuata dal responsabile di EQ;
11. La scheda di valutazione sulla performance individuale è consegnata a ciascun lavoratore e in caso di valutazione non condivisa il lavoratore potrà chiedere per iscritto, nel termine di 5 giorni dalla data di acquisizione, chiarimenti al soggetto valutatore (*Responsabile di EQ di settore*). Il Responsabile entro 5 giorni dal ricevimento dell'istanza potrà pronunciarsi definitivamente in modo espresso; decorso inutilmente il termine la valutazione si ritiene confermata.
12. 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.
13. 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. Le somme non spese a tale titolo confluiscono nelle economie dell'anno successivo ai sensi di quanto disposto all'art. 80 comma 1 CCNL 16.11.2022.
14. Il premio di performance spetta anche 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 quattro mesi, fermo restando la valutazione conseguita che non deve assolutamente essere influenzata dal periodo lavorato, ma dall'apporto del dipendente al raggiungimento dell'obiettivo, sia individuale che organizzativo. La durata del contratto part-time e dei mesi di servizio prestati incidono 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.
15. 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 nella tabella di seguito indicata:

AREA	Parametro
OPERATORI	1
OPERATORI ESPERTI	1,2
ISTRUTTORI	1,4
FUNZIONARI	1,6

16. Ai fini della determinazione dei premi della performance al personale, si moltiplica il budget di premio (organizzativo/individuale) così ottenuto secondo quanto riportato al comma 14, per il punteggio dell'obiettivo di settore conferito dall'OIV/il punteggio di valutazione individuale attribuito dal Responsabile EQ.
17. Il premio performance (organizzativo e individuale) non spetta con una valutazione individuale inferiore ai 50/100. Il compenso totale riconoscibile al dipendente non dovrà essere superiore a un terzo della retribuzione base mensile (intendendo per tale il valore economico mensile di ogni area in godimento).

Art.25

Differenziazione del premio performance individuale

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, tra i 100 e i 98 punti attribuibili, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, nel numero massimo del 5 % per ogni Area arrotondato 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 ai dipendenti che hanno conseguito le valutazioni più elevate che si aggiunge alla quota del premio performance attribuito al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi individuati.
2. La metodologia da applicare si articola nelle seguenti fasi:
 - stabilire in contrattazione decentrata annuale l'importo da destinare complessivamente alla performance organizzativa e individuale;
 - quantificare le risorse da utilizzare per l'attribuzione della maggiorazione per ogni singola Area, sottraendo il 20% delle risorse accessorie destinate alla performance individuale.
 - fissare il numero di dipendenti per Area che potranno usufruire della maggiorazione, applicando la percentuale definita con il presente CCDI e secondo le modalità previste dal 1 comma del presente articolo;
 - calcolare la media del valore pro-capite dei premi attribuiti ai dipendenti che hanno conseguito le valutazioni più elevate (98-100) e moltiplicarla per la percentuale del 30%.

Le risorse così determinate, saranno destinate a corrispondere la maggiorazione al personale individuato nei limiti delle risorse finalizzate alla maggiorazione in argomento. 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, oppure che le risorse all'uso destinate risultassero insufficienti, allora bisognerà applicare i seguenti criteri per individuare le unità a cui effettivamente riconoscere la maggiorazione:

- 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 ancora eccedente si procederà in ordine decrescente nel rispetto dei seguenti criteri:
 - a) si considerano i dipendenti che hanno ottenuto il punteggio più alto nella valutazione della performance individuale;
 - b) si considerano i dipendenti che nel triennio precedente hanno ottenuto il punteggio medio più alto in sede di valutazione della performance individuale. In caso di assenza di consecutività dei tre anni, il triennio può anche non essere consecutivo.
 - c) si considerano i dipendenti che non hanno mai ottenuto la maggiorazione premiale in discorso;
 - d) si considerano i dipendenti con la maggiore anzianità di servizio;
 - e) si considerano i dipendenti con maggiore età anagrafica.
- una volta stabilita la graduatoria, i lavoratori con i valori più alti nell'Area, nel numero già determinato, percepirà anche la maggiorazione;

Art. 26

Correlazione tra i premi collegati alla performance dei dipendenti e compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Al fine di concorrere solidalmente ad una maggiore perequazione delle risorse decentrate e considerato che parte del tempo di lavoro dei dipendenti interessati è destinato alle attività derivanti da specifiche disposizioni di legge i compensi connessi alla Performance (individuale e organizzativa) spettanti al personale saranno oggetto di riduzione nel caso in cui, nell'anno di valutazione della performance, tali dipendenti abbiano percepito ai sensi della specifica disciplina vigente, altri compensi tra quelli previsti all'art. 20 c. 1 lett. b-h del CCNL 2022, secondo lo schema riportato nella tabella seguente:

Compensi di cui all'art.20 c. 1 lett. b-h del CCNL 2022	Riduzione quota retribuzione di risultato
Fino a € 2.000	Nessuna decurtazione
oltre 2.000	10 %
oltre € 5.000	30 %

oltre € 7.000	50 %
Oltre 10.000	80 %

TITOLO VI
DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art.27

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 esplicita delega di funzioni da parte del dirigente, 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.28

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. Al fine di concorrere solidalmente ad una maggiore perequazione tra le risorse destinate al pagamento delle indennità accessorie ai dipendenti e quelle destinate al pagamento delle posizioni organizzative, in virtù anche del rispetto delle decisioni organizzative dell'Ente, il presente contratto stabilisce:

- una riduzione delle risorse di parte stabile del Fondo di cui all'art.79 del CCNL 2019-2021.

Tale incremento è possibile nella misura stabilita **a seguito di accordo negoziale** in fase di contrattazione annuale delle risorse decentrate.

Art.29

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

1. In base a quanto previsto dall'art. 16 e successivi del CCNL 2019-2021, viene destinata alla retribuzione di risultato dei titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli Incarichi di Elevata Qualificazione assegnati. I risparmi, realizzati per gli effetti applicativi della correlazione tra retribuzione di risultato e compensi previsti da disposizioni di legge per i titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione, alimentano la disponibilità delle risorse finalizzate all'erogazione della retribuzione di risultato complessive.
2. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.
3. La misura della retribuzione di risultato degli Incarichi di Elevata Qualificazione è determinata nel seguente modo:

- Proporzionalmente al punteggio di valutazione annuale ottenuto in ragione del budget complessivo annuo stanziato;
- il budget complessivo annuo stanziato viene distribuito per intero.

Art. 30

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:

- 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;
- i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.70-ter del CCNL 2016-2018;
- i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art.39, comma 2, del CCNL 14.09.2000;
- 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;
- 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;
- i compensi di cui all'art.56 ter del CCNL 21.05.2018, previsti per il personale dell'area della vigilanza;
- 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. 31**La correlazione tra i compensi aggiuntivi ai titolari
di incarichi di EQ e la retribuzione di risultato**

La retribuzione di risultato spettante agli incaricati di Incarichi di Elevata Qualificazione sarà oggetto di riduzione nel caso in cui, nell'anno di valutazione della performance, tali dipendenti abbiano percepito ai sensi della specifica disciplina vigente, altri compensi tra quelli previsti all'art. 20 comma 1 lett. b-h del CCNL 2022, secondo lo schema riportato nella tabella seguente (i risparmi vanno utilizzati per aumentare le somme destinate alla retribuzione di risultato degli altri titolari di incarichi di EQ) :

Compensi art.20 c. 1 lett. b-h del CCNL 2022 calcolati al lordo degli oneri a carico dell'Ente				Percentuale di abbattimento risultato
Fino a			€ 5.000	0%
Da	€ 5.001		€ 6.500	10%
Da	€ 6.501		€ 75.500	20%
Oltre	€ 7.501			30%

TITOLO VII**ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO****Art. 32****Servizio mensa sostitutivo - buoni pasto**

1. Il buono pasto è attribuito al personale dipendente in applicazione della disciplina vigente nell'Ente e di quanto previsto dal CCNL.
2. Possono usufruire della mensa o in alternativa percepire il buono pasto sostitutivo i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane per almeno due ore o, alternativamente, per chi lavora al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna, con una pausa non inferiore a trenta minuti. È, in ogni caso, esclusa la possibilità di riconoscere, su base giornaliera, più di un buono pasto. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero.
3. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.
4. Il costo del buono pasto sostitutivo del servizio di mensa è di regola pari alla somma che l'ente sarebbe tenuto a pagare per ogni pasto, fatto salvo quanto previsto da specifiche disposizioni di legge, quale quella attualmente vigente di cui al D.L. 95/2012, che fissa in € 7,00 il valore massimo dei buoni pasto elettronici.

5. Il personale in posizione di comando o altre forme di assegnazione temporanea, che si trovi nelle condizioni previste dal presente articolo riceve i buoni pasto dall'ente ove presta servizio, salvo diverso accordo tra gli enti.

6. In ogni caso è esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.

Art. 33

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 di proprietà 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.34

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. I criteri e le modalità di rimborso delle spese legali sono definite in apposito regolamento approvato dall'amministrazione comunale con delibera di consiglio n.21 del 25.06.2020 e ss.mm.ii.

Art.35**Informativa sulla Previdenza complementare**

1. Al fine di una consapevole ed informata adesione dei dipendenti alla previdenza complementare negoziale, l'Ente fornisce, di norma in fase di assunzione, adeguate informazioni al proprio personale, in merito al Fondo negoziale di previdenza complementare Perseo - Sirio.

Art.36**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, dando atto che l'Ente ha contemplato tale diritto in apposito Regolamento approvato con Atto Giuntale nr. 56 del 27.04.2023 e ss.mm.ii.

Art. 37**L'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario**

1. Per esigenze eccezionali, il limite massimo individuale per lavoro straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1° aprile 1999 può essere elevato oltre le 180 ore annue per un numero di dipendenti non superiore al 2% di quelli in servizio nell'ente, necessarie 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 calamità naturali, nonché a riconoscere le prestazioni rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro con finanziamento a carico di altri enti (*Istat, etc.*).
2. Il limite massimo è quello stabilito dal D.Lgs n. 66/2003, art. 4, co. 2, 3 e 4.

Art. 38**Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore**

1. È istituita la Banca delle Ore, a cui i dipendenti possono aderire in modo volontario.
2. In essa confluiscono su richiesta del dipendente le ore di prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate, entro il tetto di 90 ore annue. Esse vanno utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.
3. A ciascun lavoratore viene intestato un conto personale.
4. Le ore accantonate possono, altresì, essere utilizzate per compensare il debito orario.
5. 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.

6.

Art. 39

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. 40

Pari opportunità

1. Le misure per favorire le pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, sono concordate a seguito di proposte operative presentate dal comitato unico di garanzia per gli obiettivi e le finalità previste dalle norme contrattuali e legislative.
2. La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio, terranno conto dei principi generali inerenti le pari opportunità e di un doveroso equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.
3. In particolare si sottolinea come tali iniziative siano già inserite nelle politiche generali di gestione del personale non solo per rispettare la normativa, ma anche e soprattutto per valorizzare azioni che comunque riguardano molti dei dipendenti dell'ente.
4. In sede di verifica del contratto decentrato per il suo adattamento alle previsioni dettate dal D.Lgs. n. 150/2009 si verificherà la coerenza tra questa disposizione e le materie oggetto di contrattazione.

TITOLO VIII

DISPOSIZIONI FINALI

Art. 41**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. 42**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 A

**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 Direzione e con graduatorie uniche per Area Professionale, di cui all'art 12 del CCNL 2019/2021, dove sono previsti incrementi stabili della retribuzione che si realizzano, in aggiunta al trattamento tabellare per ciascuna Area, con l'acquisizione di successivi "differenziali stipendiali".

I "differenziali stipendiali" sono attribuiti fino a concorrenza del numero fissato annualmente per ciascuna Direzione ed 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.	Il punteggio medio conseguito nella valutazione della performance individuale del triennio viene moltiplicato per il punteggio massimo attribuibile e diviso per 100. Il risultato andrà troncato alle due cifre decimali.	70
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.	Specifiche Responsabilità 1 punto per ogni anno (si considera anno anche il periodo da sei mesi in su; periodi inferiori non si valorizzano)	20
Accrescimento competenze attraverso i percorsi formativi di cui all'art.55 del CCNL 2019-2021, acquisite successivamente al conseguimento dell'ultima posizione economica/differenziale stipendiale.	• <u>Corsi di formazione:</u> Tale criterio si sostanzia nella disponibilità all'arricchimento professionale espletato anche alla luce dell'orario di lavoro funzionale all'attuazione degli obiettivi.	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 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.	Il punteggio medio conseguito nella valutazione della performance individuale del triennio viene moltiplicato per il punteggio massimo attribuibile e diviso per 100. Il risultato andrà troncato alle due cifre decimali.	70
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	Specifiche Responsabilità 1 punto per ogni anno (si considera anno anche il periodo da sei mesi in su; periodi inferiori non si valorizzano)	20
Accrescimento competenze attraverso i percorsi formativi di cui all'art.55 del CCNL 2019-2021, acquisite successivamente al conseguimento dell'ultima posizione economica/differenziale stipendiale.	<u>Corsi di formazione:</u> Tale criterio si sostanzia nella disponibilità all'arricchimento professionale espletato anche alla luce dell'orario di lavoro funzionale all'attuazione degli obiettivi.	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.	Il punteggio medio conseguito nella valutazione della performance individuale del triennio viene moltiplicato per il punteggio massimo attribuibile e diviso per 100. Il risultato andrà troncato alle due cifre decimali.	70
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	Incarichi di PO/Specifiche Responsabilità 1 punto per ogni anno (si considera anno anche il periodo da sei mesi in su; periodi inferiori non si valorizzano)	20
Accrescimento competenze attraverso i percorsi formativi di cui all'art.55 del CCNL 2019-2021, acquisite successivamente al conseguimento dell'ultima posizione economica/differenziale stipendiale.	Corsi di formazione: Tale criterio si sostanzia nella disponibilità all'arricchimento professionale espletato anche alla luce dell'orario di lavoro funzionale all'attuazione degli obiettivi.	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 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.	Il punteggio medio conseguito nella valutazione della performance individuale del triennio viene moltiplicato per il punteggio massimo attribuibile e diviso per 100. Il risultato andrà troncato alle due cifre decimali.	70
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	Incarichi di PO/Specifiche Responsabilità 1 punto per ogni anno (si considera anno anche il periodo da sei mesi in su; periodi inferiori non si valorizzano)	20
Accrescimento competenze attraverso i percorsi formativi di cui all'art.55 del CCNL 2019-2021, acquisite successivamente al conseguimento dell'ultima posizione economica/differenziale stipendiale.	Corsi di formazione: Tale criterio si sostanzia nella disponibilità all'arricchimento professionale espletato anche alla luce dell'orario di lavoro funzionale all'attuazione degli obiettivi.	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		