



# Città di Musile di Piave

Città Metropolitana di Venezia

## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO DINTEGRATIVO (CCDI) PER IL TRIENNIO 2023-2025

In data 20 dicembre 2023 presso la sede comunale del Comune di Musile di Piave, sono intervenuti:

– *la delegazione di parte pubblica:*

Presidente - Alessandra Dalla Zorza - Dirigente dell'Area Amministrativa  
Componente – Davide Alberto Vitelli - Segretario Comunale  
Componente - Andrea Mion - Responsabile di P.O. Servizi Finanziari  
Verbalizzante - Fabiola Fregonese - Responsabile unità operativa Ufficio Personale

– *la delegazione sindacale:*

OO.SS. Territoriale CGIL FP  
OO.SS. Territoriale UIL FPL  
OO.SS. Territoriale CISL FP  
R.S.U. Aziendale - Manuela Dal Negro  
R.S.U. Aziendale – Silvia Serafin  
R.S.U. Aziendale - Domenico Fantuz  
R.S.U. Aziendale – Raimondo Cicogna

*Manuela Dal Negro*  
*Silvia Serafin*  
*Domenico Fantuz*  
*Raimondo Cicogna*

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

Per la delegazione di parte pubblica:

Presidente  
Componente  
Componente

*Alessandra Dalla Zorza*  
*Davide Alberto Vitelli*  
*Andrea Mion*

Per la delegazione sindacale:

OO.SS. CGIL - FP  
OO.SS. UIL - FP  
OO.SS. CISL - FP

*Manuela Dal Negro*  
*Silvia Serafin*  
*Domenico Fantuz*  
*Raimondo Cicogna*

<b>TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI</b> .....	4
<i>CAPO I – Disposizioni Generali</i> .....	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.....	4
Art. 4 – Interpretazione autentica.....	5
<i>CAPO II – Nuovo sistema di classificazione e formazione del personale</i> .....	5
Art. 5 – Nuovo sistema di classificazione .....	5
Art. 6 – Formazione e aggiornamento del personale .....	5
<b>TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI</b> .....	6
Art. 7 – Obiettivi e strumenti .....	6
Art. 8 – Assemblee sindacali.....	7
Art. 9 – Diritti e agibilità sindacali.....	7
Art. 10 – Sicurezza nei luoghi di lavoro.....	8
<b>TITOLO III – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE</b> .....	8
<i>CAPO I – Risorse e Premialità</i> .....	8
Art. 11 – Quantificazione delle risorse.....	8
Art. 12 – Strumenti di premialità .....	9
<i>CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse</i> .....	9
Art. 13 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie .....	9
<i>CAPO III – Progressioni economiche all’interno delle aree</i> .....	10
Art. 14 – Progressioni economiche all’interno delle aree .....	10
<i>CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità</i> .....	10
Art. 15 – Principi generali.....	10
Art. 16 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21.05.2018 e art. 84-bis CCNL 16.11.2022).....	11
Art. 17 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 del CCNL) .....	12
Art. 18 – Indennità di reperibilità.....	14
<i>CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge</i> .....	14
Art. 19 – Compensi di cui all’art. 43 della legge 449/1997 .....	14
Art. 20 – Compensi di cui agli artt. 67 c. 3 lett. c) e 70-ter del CCNL 21.05.2018 nonché dell’art. 80 c. 2 lett. G) CCNL 16.11.2022.....	14
<i>CAPO VI – Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse</i> .....	15
Art. 21 – Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie .....	15
<i>CAPO VII – Sezione polizia locale</i> .....	16
Art. 22 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.....	16
Art. 23 – Utilizzo proventi delle violazioni al codice della strada.....	17
Art. 24 – Indennità di servizio esterno .....	17
Art. 25 – Indennità di funzione .....	17
Art. 26 – Turnazioni.....	17
Art. 27 – Riposo compensativo per attività prestata in una giornata di festività infrasettimanale (art. 7, comma 4, lett. ac) CCNL 16.11.2022) .....	18
Art. 28 – Modalità di riduzione dell’orario (art. 7, comma 4, lett. ad) CCNL 16.11.2022) .....	18
<i>CAPO VIII – Titolari di incarichi di Elevata Qualificazione</i> .....	19
Art. 29 – Risorse per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione .....	19

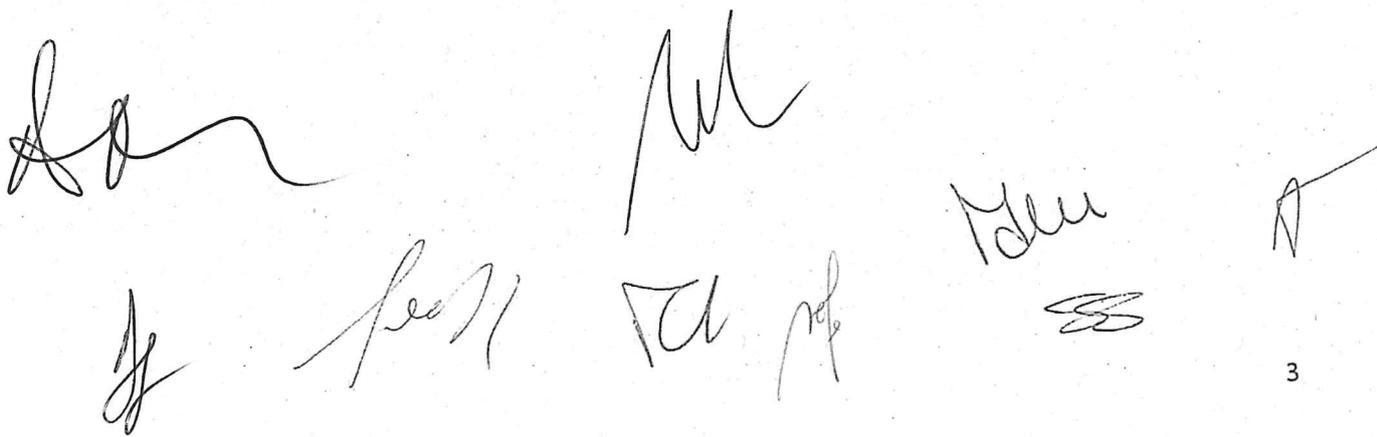
*[Handwritten signature]*

Art. 30 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione .....	19
Art. 31 – Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato.....	19
<b>TITOLO IV – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO ...</b>	<b>20</b>
<i>CAPO I – Istituti correlati all’orario di lavoro .....</i>	<i>20</i>
Art. 32 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente.....	20
Art. 33 – Lavoro straordinario e Banca delle ore.....	20
Art. 34 – Flessibilità dell’orario di lavoro.....	20
<i>CAPO II – Discipline particolari.....</i>	<i>21</i>
Art. 35 – Servizi essenziali.....	21
Art. 36 – Welfare integrativo .....	21
Art. 37 – Personale comandato o distaccato .....	21
Art. 38 – Salario accessorio del personale a tempo parziale.....	22
Art. 39 – Salario accessorio del personale a tempo determinato .....	22
<b>TITOLO V – DISPOSIZIONI FINALI .....</b>	<b>22</b>
Art.40 – Clausole programmatiche e finali .....	22

**ALLEGATO "A"**

**REGOLAMENTO DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE**

<b>ALL’INTERNO DELLE AREE .....</b>	<b>23</b>
-------------------------------------	-----------



A collection of handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature on the left, several smaller ones in the middle, and a signature on the right.

# TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

## CAPO I – Disposizioni Generali

### Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI 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 comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16 novembre 2022 (da ora solo CCNL);
  - b) 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;
  - c) 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”;
  - d) Il vigente regolamento per l'ordinamento della struttura organizzativa, da ultimo modificato con deliberazione di Giunta Comunale n. 122 del 20.09.2021;
  - e) Il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con delibera di Giunta Comunale n. 218 del 4.12.2008;
  - f) 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, 21.05.2018.

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

1. Il presente contratto decentrato 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 a tempo parziale (qualora non attinga al fondo dell'Ente presso il quale è destinato) – con contratto di formazione e lavoro.
2. Esso ha validità triennale dal 1° gennaio 2023 sino al 31 dicembre 2025.
3. I criteri di ripartizione delle risorse e le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito accordo tra le parti. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, escluse le cause di “forza maggiore”, debba avvenire entro 90 giorni dall'approvazione del Bilancio di Previsione e comunque entro il primo quadrimestre dell'anno, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione.
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

### 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.
2. Le parti sindacali potranno richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata, da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione di norma entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

#### **Art. 4 – Interpretazione autentica**

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.
2. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve, comunque, fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Le parti che hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.
4. L'eventuale interpretazione sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.
5. Gli accordi di interpretazione autentica del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

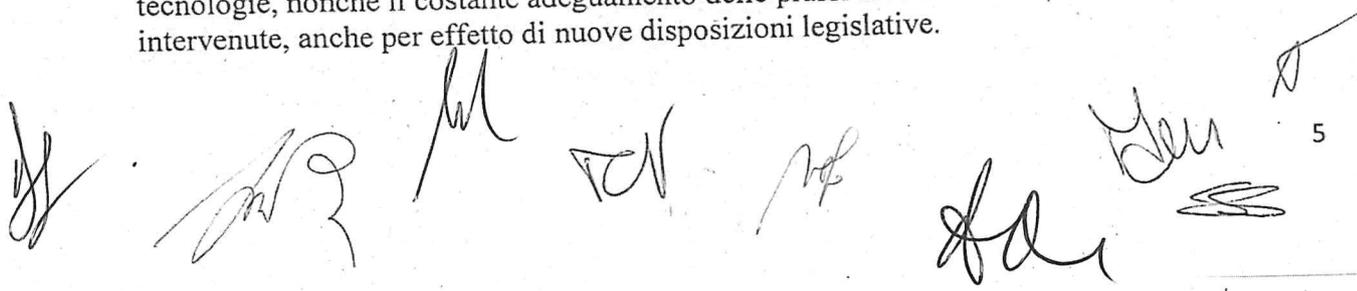
#### *CAPO II – Nuovo sistema di classificazione e formazione del personale*

#### **Art. 5 - Nuovo sistema di classificazione**

1. La regolamentazione del presente articolo trova disciplina nel disposto degli artt. 12 e 13 del CCNL 16.11.2022.
2. Il personale dipendente, in sede di prima applicazione, a partire dal 1° giorno del quinto mese dalla data di sottoscrizione del CCNL, è inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data secondo la Tabella B di Trasposizione, nello specifico:
  - Area degli Operatori;
  - Area degli Operatori esperti;
  - Area degli Istruttori;
  - Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.
3. 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".
4. Gli incarichi di posizione organizzativa in essere alla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione sono, in prima applicazione, automaticamente ricondotti alla nuova tipologia di incarichi di EQ. Gli incarichi di posizione organizzativa conferiti secondo la predetta disciplina proseguono fino a naturale scadenza.

#### **Art. 6 - Formazione e aggiornamento del personale**

1. Nel quadro dei processi di riforma della P.A., elemento essenziale riguarda la formazione del personale al fine di conseguire una maggiore qualità ed efficacia della propria attività. Le attività di formazione, nel rispetto delle specifiche relazioni sindacali di cui all'art. 5, comma 3, lett. i) del CCNL 16.11.2022, sono rivolte a:
  - valorizzare il patrimonio professionale presente negli Enti, favorendo la crescita professionale del lavoratore in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;
  - assicurare il supporto conoscitivo al fine di garantire l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza con particolare riguardo alle competenze digitali;
  - garantire l'aggiornamento professionale, anche in relazione all'utilizzo di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative.



2. Al fine di garantire i processi di cui al comma precedente, l'impegno è svolto nei seguenti termini:

- le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali;
- le iniziative di formazione riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale, mentre il personale in assegnazione temporanea presso altre amministrazioni effettuerà la propria formazione nelle amministrazioni di destinazione, salvo per le attività di cui al punto successivo;
- i piani di formazione definiscono anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica, tenuto conto anche delle disposizioni di cui agli artt. 67 del CCNL 16.11.2022 relativamente alle specifiche iniziative formative per il personale in lavoro agile;
- l'Ente potrà assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati;
- il personale che parteciperà alle attività di formazione organizzate dall'Amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri saranno a carico dell'Amministrazione stessa;
- le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro ma qualora dovessero svolgersi al di fuori dalla sede di servizio al personale spetterà il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti;
- l'Ente potrà individuare, all'interno dell'organico, personale qualificato da impiegare, durante l'orario di lavoro, come docente per i percorsi formativi di aggiornamento rivolti a tutto il personale;
- l'Amministrazione individuerà i dipendenti che potranno partecipare alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione;
- l'Amministrazione curerà, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite, inserendo le risultanze dei relativi processi nel fascicolo personale di cui all'art. 27 del CCNL 16.11.2022;
- nell'ambito dei piani di formazione, potranno essere individuate anche iniziative formative destinate al personale iscritto ad albi professionali, in relazione agli obblighi formativi previsti per l'esercizio della professione ed il personale che eventualmente vi parteciperà, sarà considerato in servizio a tutti gli effetti;
- le attività di formazione saranno finanziate utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del CCNL 16.11.2022 Funzioni Locali, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali, nonché le risorse riferibili ai fondi interprofessionali di cui all'art. 118 della L. 388/2000 nei limiti ivi previsti.

3. Per quanto qui non previsto, si rinvia agli artt. 54, 55 e 56 del CCNL 16.11.2022.

## TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI

### Art. 7 – Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'Ente e delle organizzazioni sindacali, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività,

- con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. Il predetto obiettivo comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti. Esso si articola nei seguenti modelli relazionali:
    - a) partecipazione;
    - b) contrattazione integrativa
  3. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:
    - informazione;
    - confronto.
  4. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.
  5. Per quanto riguarda il modello delle relazioni sindacali e le materie ad esse demandate si rimanda agli art.4,5,7,8, del CCNL 16.11.2022.
  6. Le parti concordano sull'utilizzo dei tavoli tematici quale strumento di approfondimento e di confronto costruttivo su specifiche materie di interesse comune, con funzione preparatoria rispetto al tavolo negoziale. Per specifiche questioni di particolare interesse o complessità o che richiedano particolari approfondimenti anche di natura tecnica, in tal caso gli incontri vengono svolti durante il normale orario di lavoro. A tal fine le parti concordano che ai tavoli tecnici possano partecipare lavoratori e/o lavoratrici con competenze specifiche rispetto al tema trattato, e su espressione della parte pubblica, personale interno all'organizzazione.

#### **Art. 8 – Assemblee sindacali**

1. I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali per 12 ore annue pro-capite, senza decurtazione della retribuzione.
2. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno sono comunicate al Dirigente del Servizio Personale con tre giorni di calendario consecutivi, di preavviso rispetto alla data individuata.
3. I dipendenti partecipanti all'assemblea sindacale hanno l'obbligo di far risultare la fruizione del permesso attraverso le timbrature in uscita ed in entrata e procedere con la comunicazione preventiva tramite il sistema di rilevazione delle presenze del portale del personale utilizzando il giustificativo 121 "assemblea sindacale". La mancata osservanza di tale obbligo è rilevabile dal punto di vista disciplinare in quanto costitutiva della fattispecie dell'inosservanza delle disposizioni di servizio ed è sanzionabile secondo le modalità indicate nel vigente codice di comportamento dei dipendenti.
4. Qualora, per esigenze dell'Amministrazione, l'assemblea si svolga al di fuori dell'orario di lavoro, le relative ore saranno recuperate entro il mese successivo. Il recupero viene concordato con il Dirigente/Responsabile di E.Q..
5. L'Amministrazione fornisce i locali, eventualmente anche convenzionandosi con altri enti, per lo svolgimento dell'assemblea compatibilmente con le attività di servizio e si impegna, in ogni caso, ad individuare a proprie spese altri locali qualora non fossero disponibili quelli dell'Ente. Il personale operante fuori dalla sede cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al raggiungimento della sede dell'assemblea e ritorno (oltre che per la durata dell'assemblea stessa).

#### **Art. 9 – Diritti e agibilità sindacali**

1. L'Amministrazione assicura idoneo locale per le attività della RSU e delle Organizzazioni Sindacali di cui all'art.7 comma 2 CCNL 16.11.2022.



7

2. Le RSU e le OO.SS gestiscono il monte ore di permessi sindacali, per la parte di propria competenza, nei limiti quantificabili annualmente dall'Amministrazione in conformità alla disciplina prevista dal C.C.N.Q. sottoscritto in data 4 dicembre 2017, così come modificato dal C.C.N.Q. 19 novembre 2019. L'Amministrazione informa periodicamente la RSU e le OO.SS delle ore residue distinte per tipologia.
3. La struttura sindacale di appartenenza e/o la RSU, comunicano via e-mail con congruo anticipo (possibilmente non inferiore a tre giorni) alla struttura competente in materia di Personale e Relazioni Sindacali, l'utilizzo dei permessi sindacali, individuando i nominativi dei dirigenti sindacali che fruiscono del permesso.
4. I lavoratori individuati quali dirigenti sindacali sono tenuti ad informare la struttura di appartenenza in merito alla necessità di utilizzo del permesso sindacale, prima di assentarsi dal luogo di lavoro.

#### **Art. 10 – Sicurezza nei luoghi di lavoro**

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione al D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni, in particolare per quanto prevedono gli artt. 15 e 18, oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.  
Gli interventi di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro vanno considerati prioritari e sostanziali e non possono essere ritenuti meri adempimenti formali e burocratici.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la Sicurezza e con il Medico del Lavoro ed il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità e sicurezza degli ambienti e dei luoghi di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature, degli impianti e dei mezzi utilizzati, le condizioni di lavoro degli addetti e di tutti coloro che percepiscono specifica indennità di condizioni lavoro.
3. L'Amministrazione si impegna a stanziare congrue risorse finanziarie, comunque sufficienti per la realizzazione degli interventi derivanti dalla valutazione dei rischi ed il piano per la sicurezza, con specifico riferimento al personale ed ai luoghi di lavoro.
4. Il rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico, senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, tramite l'accesso a tutti i dati relativi agli infortuni, privi delle generalità degli infortunati, anche comportanti un solo giorno di assenza, oltre a quello dell'infortunio.
5. Su richiesta delle RSU e delle Organizzazioni sindacali il documento per la valutazione dei rischi viene messo a disposizione per la consultazione.

### **TITOLO III – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE**

#### **CAPO I – Risorse e Premialità**

#### **Art. - 11 Quantificazione delle risorse**

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
2. Le risorse variabili di cui all'art. 79, comma 2, lett. b) del CCNL 2019-2021, vengono previste nella misura del 1,2% del monte salari dell'anno 1997, relativo al personale destinatario del

8

- presente CCNL, ove nel bilancio dell'Ente sussista la relativa capacità di spesa. La parte pubblica si impegna a verificare, con cadenza annuale, la possibilità di tale integrazione.
3. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 79, comma 2, lettera c) del CCNL 2019-2021 possono venire stanziare annualmente con deliberazione della Giunta Comunale sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa; in tale ambito sono ricomprese le risorse di cui all'art. 98, comma 1, lett. c) del CCNL 2019-2021.

#### **Art. 12 – Strumenti di Premialità**

Conformemente alla normativa vigente, ai Regolamenti adottati e alle relative modifiche, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono possibili i seguenti strumenti di premialità:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) premio individuale di cui all'art. 81 del CCNL;
- d) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall' art. 14 del CCNL 2019-2021, secondo i criteri e le modalità meglio definite nell'allegato "A" del presente contratto CCDI;
- e) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata, ivi comprese le eventuali risorse per le finalità di cui all'art. 79 comma 2 lettera c) per il conseguimento degli obiettivi dell'Ente sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL 21.05.2018, confermate nell'art. 79 comma 2 lettera a) del CCNL 2019-2021.

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

##### **Art. 13 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie .**

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 11, 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. Le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
  - a) i sistemi incentivanti la produttività 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 dalle 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: approvazione del P.I.A.O./P.E.G. da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro collettivi/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 è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale.

### **CAPO III – Progressioni economiche all'interno delle aree**

#### **Art. 14 - Progressioni economiche all'interno delle aree**

1. La regolamentazione del presente articolo trova disciplina all'art. 14 del CCNL 16.11.2022.
2. La progressione economica viene riconosciuta nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure stabilite nell'allegato "A" al presente CCDI che forma parte integrante e sostanziale del medesimo.

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

#### **Art. 15 – 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 professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Dirigente/Incaricato di E.Q. del settore di appartenenza.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive prestazioni e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizzano per aspetti peculiari negativi in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità (art.84 bis del CCNL).
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente dirigente del settore di appartenenza.
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 salvo le eccezioni esplicitamente specificate nel presente contratto integrativo.
9. Tutte le disposizioni riportate nel presente Capo IV si applicano dal 1° gennaio 2023.

**Art. 16 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21.05.2018 e art. 84-bis CCNL 16.11.2022)**

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:
  - per l'indennità di disagio: euro 15,00 giornaliero
  - per l'indennità di rischio: euro 1,50 giornaliero;
  - per l'indennità di maneggio valori: euro 1,55 giornaliero
2. L'indennità unica vale a remunerare, anche complessivamente, tutte le diverse fattispecie ivi considerate, nell'ambito di un importo massimo di € 15,00 giornalieri.
3. Per l'attribuzione delle indennità si precisano i criteri di seguito indicati:

**a) indennità di disagio**

Si individuano i fattori rilevanti per le attività disagiate:

- 1) particolare articolazione dell'orario di servizio nell'arco dell'anno che presenti aspetti di peculiarità rispetto al normale orario di lavoro, escluso il turno;
- 2) prestazione richiesta e resa dai dipendenti per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli di orari, di tempi e di modi, attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" su base volontaria. Tali prestazioni trovano disposizioni nelle giornate non lavorative nelle quali il dipendente viene chiamato a svolgere la propria attività lavorativa ed in caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti. Le ore di lavoro prestate verranno retribuite come lavoro straordinario, oltre che compensate con un importo base giornaliero pari ad € 15,00. I servizi e le attività legati alla chiamata sono le seguenti:
  - a) servizio di stato civile
  - b) servizi tecnico – manutentivi
  - c) servizi di assistenza tecnica alle manifestazioni
  - d) servizi di supporto per il funzionamento del Consiglio Comunale

L'erogazione dell'indennità avverrà annualmente a consuntivo sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenza/assenze e dalla richiesta dei dipendenti e dovrà essere certificata annualmente dal Responsabile competente con assunzione di conseguente carico di responsabilità.

**b) indennità di rischio**

Si individuano i seguenti profili professionali cui compete l'indennità prevista al precedente c. 1 in presenza delle condizioni di cui al comma precedente:

- esposizione diretta al contatto con catrame – bitume - oli e loro derivati;
  - lavori di manutenzione stradale, verde pubblico, segnaletica, svolti in presenza di traffico o presso i cimiteri oltre all'utilizzo di mezzi operativi;
  - esposizione diretta con attività in impianti di depurazione, rifiuti solidi urbani o assimilati.
- L'indennità viene erogata mensilmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.

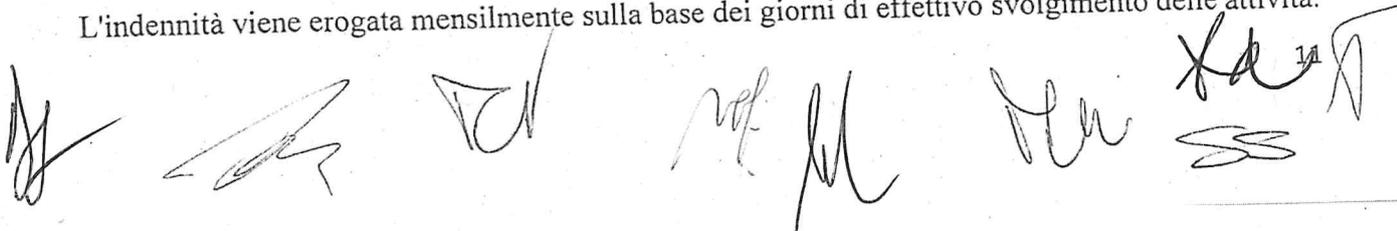
**c) indennità di maneggio valori**

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

Sono ad oggi individuate in tali figure cui compete l'indennità nella misura riportata:

Economo	n.1 cassa	Valore giornaliero 1,55 euro
---------	-----------	------------------------------

L'indennità viene erogata mensilmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.



### Art. 17 - Indennità per specifiche responsabilità (art.84 del CCNL)

1. La regolamentazione del presente articolo trova disciplina nel disposto dell'art. 84 del CCNL 16.11.2022.
2. Per compensare l'esercizio di un ruolo che comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari - EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ ai sensi dell'art. 16 e seguenti del CCNL 16.11.2022, può essere riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità.
3. L'indennità viene erogata annualmente, secondo i seguenti criteri generali:
  - a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità (o "unità operative"), individuate dalla Giunta Comunale, che saranno singolarmente attribuite dal competente Dirigente/Incaricato di E.Q. con atto scritto, 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) 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;
  - c) in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità.
4. L'indennità per specifiche responsabilità è attribuita previa verifica puntuale dei carichi di lavoro attribuiti o attribuibili a ciascuna area, correlando l'attribuzione dell'indennità solo all'effettivo svolgimento di attività comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità, che vadano oltre i normali compiti d'ufficio resi dai dipendenti in ragione dell'area di appartenenza, senza tuttavia determinare lo svolgimento di mansioni superiori (parere Aran Ral n.1464 del 08.08.2012.)
5. Per ciascun'area, detta indennità deve essere attribuita dal proprio Dirigente/Responsabile con atto formale unitamente all'attribuzione di una responsabilità di procedimento o parte di esso come previsto dalla Legge n. 241/1990 e s.m.i.
6. Al personale delle aree Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari - EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, può essere riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza, ossia:
  - a) Responsabilità di servizio formalizzata nello schema organizzativo dell'Ente caratterizzata:
    - Autonomia operativa nello sviluppo delle attività;
    - Responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate;
    - Responsabilità di istruttoria di procedure complesse e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti al servizio e/o l'ufficio di appartenenza;
  - b) Responsabilità gestionale, che comprende:
    - Responsabilità di procedimenti di spesa;
    - Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro;
    - Responsabilità di realizzazione piani di attività;
  - c) Responsabilità professionale, che comprende:
    - Responsabilità di processo;
    - Responsabilità di sistemi relazionali complessi;
    - Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del Responsabile di Servizio/Dirigente.
7. L'importo dell'indennità, che può arrivare ad un massimo di 3.000,00 euro è correlato secondo la griglia di pesatura qui sotto riportata. Una volta rilevata la pesatura, proposta dal Dirigente / Incaricato di E.Q. cui compete la U.O. ed effettuate le opportune armonizzazioni,



la G.C. provvederà all'esatta quantificazione del valore nel limite delle risorse annualmente destinate allo scopo.

8. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. La loro corresponsione è subordinata alla verifica, almeno con cadenza annuale, del permanere delle condizioni che ne hanno determinato l'attribuzione.

9. Le indennità per specifiche responsabilità non sono frazionabili e vengono liquidate a consuntivo l'anno successivo all'incarico. A seguito di attribuzione dell'indennità, nell'anno di assunzione/cessazione dal servizio o in caso di revoca/revisione, l'erogazione dell'importo è determinata in proporzione ai dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a 15 giorni, compresi i giorni di riposo/festività inclusi nel periodo di servizio effettivamente prestato, è considerata a tutti gli effetti come mese intero.

10. Relativamente alla corresponsione delle indennità, si fa riferimento alla normativa, anche contrattuale, applicabile pro tempore.

11. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano altresì all'indennità di funzione attribuibile al personale della Polizia locale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che non risulti titolare di un incarico di EQ, ai sensi dell'art. 97 del CCNL.

Tabella esplicativa dell'attribuzione/corresponsione di indennità per specifiche responsabilità:

RESPONSABILITÀ DI STRUTTURA	Max punti n. 15
Autonomia operativa	Punti a 0 a 5
Grado di responsabilità (responsabilità amministrativa, contabile, disciplinare, ecc.)	Punti a 0 a 5
Livello di responsabilità istruttoria ed eventuali competenze per l'emanazione di atti finali	Punti a 0 a 5

RESPONSABILITÀ GESTIONALE	Max punti n. 15
Responsabilità procedimenti di spesa	Punti a 0 a 5
Responsabilità di coordinamento	Punti a 0 a 5
Responsabilità realizzazione piani di attività	Punti a 0 a 5

RESPONSABILITÀ PROFESSIONALE	Max punti n. 15
Responsabilità di processo	Punti a 0 a 5
Responsabilità di sistemi relazionali complessi	Punti a 0 a 5
Responsabilità concorso/supporto alle decisioni	Punti a 0 a 5

PUNTEGGIO TOTALE	Punti a 0 a 45
------------------	----------------

Le fasce di riferimento per l'attribuzione dei valori delle indennità sono sulla base dei seguenti punteggi:

PUNTEGGI

Da 41 punti

INDENNITÀ'

Valore massimo definito dall'ente

Da 11 a 40 punti

Indennità direttamente proporzionale al punteggio ottenuto, eventualmente raggruppabile per fasce  
Valore minimo definito dall'ente (es. € 500,00)

Inferiore a 11 punti (minimo 9)

### Art. 18 – Indennità di reperibilità

Data la struttura e la attuale dotazione organica dell'Ente, non viene istituito il servizio di pronta reperibilità.

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

#### Art. 19 – Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997.

Tali risorse derivanti dall'applicazione dell'art.43 della legge 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 67 c. 3 del CCNL 21.05.2018 e art. 79 c. 2 lett. a) del CCNL 16.11.2022, si riferiscono a:

- proventi 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 secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del dirigente del Settore competente.

#### Art. 20 – Compensi di cui agli artt. 67 c. 3 lett. c) e 70-ter del CCNL 21.05.2018 nonché all'art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 16.11.2022

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

- incentivi tecnici (art. 113 d. lgs. 50/2016 sino al 30.06.2023 e art. 45 d. lgs. 36/2023 dall'1.7.2023)
- recupero evasione IMU (art.1, comma 1091, Legge di bilancio 2019 n. 145)
- compensi ISTAT

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del dirigente del Settore competente.

2. L'erogazione dei compensi accessori che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedono a favore del personale si aggiungono al premio della performance (organizzativa e/o individuale)/risultato, il quale viene ridotto di una somma equivalente alla percentuale, di seguito riportata, degli ulteriori importi percepiti a titolo di compenso accessorio, ad eccezione dei compensi ISTAT se le prestazioni sono rese al di fuori dell'orario di lavoro:

Ulteriori importi percepiti sulla base di specifiche disposizioni di legge	Percentuale di riduzione del premio della performance complessiva / risultato
Fino a € 500,00 (per i dipendenti) e fino a € 1.000,00 per i Funzionari incaricati di E.Q.	Nessuna decurtazione
Oltre i suddetti limiti: riduzione della performance individuale/risultato per ogni euro percepito	25%

*[Handwritten signatures and initials]*

3. La somma derivante dalla riduzione confluisce nella quota del fondo destinata al premio della performance (organizzativa e/o individuale), esclusivamente a beneficio degli altri dipendenti.
4. L'erogazione di compensi accessori corrisposti secondo criteri di correlazione con le indennità di risultato del personale incaricato di elevata qualificazione, ai sensi dell'art. 20, c. 1, lett h) del CCNL, comportano una decurtazione a scaglioni secondo la tabella sopraindicata.
5. La somma derivante dalla riduzione di cui al comma 5 confluisce nella quota del fondo destinata alla retribuzione di risultato, ed è ridistribuita tra il personale incaricato in proporzione alla retribuzione di risultato calcolata al netto della decurtazione.

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

### **Art. 21 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie**

1. Le risorse destinate alla produttività, individuale e/o di gruppo, nonché al miglioramento dei servizi, sono erogate in base alla realizzazione di obiettivi, progetti di miglioramento/sviluppo, piani di attività anche pluriennali e altre iniziative proposte dai Dirigenti/Incaricati di E.Q., dal Segretario Generale e/o dall'Amministrazione; tali iniziative devono trovare fondamento e corrispondenza negli strumenti programmatori dell'Ente quali, ad esempio, il DUP, il PIAO o il Programma annuale delle Opere Pubbliche.
2. Le parti si danno atto che le risorse costituenti la parte variabile del fondo risorse decentrate (con esclusione delle risorse derivanti da disposizioni di legge, che prevedono specifici trattamenti economici in favore del personale, e delle altre risorse di cui alle lettere c), f), g) del comma 3 dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018) sono destinate, per la parte prevalente, ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) dell'art. 80 del CCNL 16.11.2022, ove stanziati, e almeno il 30% di tali risorse deve essere destinato specificamente alla performance individuale. Le risorse destinate alla produttività di gruppo o performance organizzativa (lett. a) del comma 2 dell'art. 80 del CCNL 16.11.2022), formeranno oggetto di accordo annuale in ordine al loro ammontare.
3. I premi correlati alla performance organizzativa saranno erogati in base al raggiungimento degli obiettivi di gruppo (normalmente di ufficio), individuati al fine del miglioramento della qualità e dell'efficienza dei servizi dell'Ente, tenendo conto altresì dell'effettiva presenza in servizio. Si confermano, ai fini del riparto delle somme destinate a compensare la performance organizzativa, i parametri già indicati nel CCDI 2019-2021: Area Operatori indice 1,00 – Area Operatori Esperti indice 1,30 – Area degli Istruttori indice 1,65 – Area dei Funzionari ed Elevata qualificazione indice 1,80.
4. La quota del fondo destinata alla performance individuale (lett. b) del comma 2 del medesimo art. 80 del CCNL 16.11.2022), sarà erogata corrispondentemente alla valutazione individuale, effettuata sulla base del sistema di valutazione definito dall'Ente (attualmente sistema di valutazione approvato con delibera di Giunta n. 218 del 04/12/2008), tenendo conto altresì dell'effettiva presenza in servizio e del successivo comma 6.
5. La valutazione in ordine alla performance collettiva e la valutazione individuale spettano ai dirigenti / incaricati di E.Q.. Per quanto di competenza dei dirigenti e degli incaricati di E.Q. la mancata attivazione di quanto previsto nel presente articolo costituirà un aspetto negativo ai fini della valutazione per la corresponsione della retribuzione di risultato.
6. In attuazione dell'art. 81, commi 2 e 3, del CCNL 16.11.2022 vengono definite le seguenti disposizioni:
  - La misura della maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, relativa alla performance individuale;
  - La quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere attribuita, è la seguente:

- Area degli Operatori Esperti: n. 2 dipendenti
- Area degli Istruttori: n. 2 dipendenti
- Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione: n. 1 dipendente

- In caso di parità di punteggio si terrà conto della media delle valutazioni dell'ultimo triennio
7. Tutto il personale a tempo indeterminato partecipa al riparto dei fondi relativi alla performance organizzativa ed individuale in relazione al periodo di effettivo servizio presso l'Ente e al tempo lavorativo prestato (tempo pieno o ridotto), per un periodo lavorativo non inferiore a 6 mesi continuativi; nel caso in cui il periodo lavorativo suddetto sia a cavallo di due anni solari, i compensi verranno erogati a valere sul fondo del secondo anno.
  8. Il personale a tempo determinato concorre alla ripartizione dei compensi relativi alle performance individuale e collettiva se assunto per un periodo lavorativo almeno pari a 6 mesi continuativi; nel caso in cui il periodo lavorativo suddetto sia a cavallo di due anni solari, i compensi verranno erogati a valere sul fondo del secondo anno.
  9. Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:
    - a) Congedo ordinario e permessi sostitutivi delle festività soppresse;
    - b) Assenze dovute ad infortuni sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da cause di servizio
    - c) Assenze dovute da congedo obbligatorio di maternità o paternità e i primi 30 giorni di congedo parentale
    - d) Permessi di cui alla Legge n. 104/92 art. 33 c. 3
    - e) Assenze relative a patologie gravi che richiedono terapie salva vita
    - f) Riposo compensativi e recupero prestazioni straordinarie
    - g) Permessi per donazione sangue e midollo osseo
    - h) Congedi per le donne vittime di violenze
    - i) Permessi sindacali retribuiti
    - j) Permessi relativi alla normativa sul volontariato
    - k) Permessi di cui all'art. 21 c. 2 del CCNL 6.7.1995 relativamente alle ipotesi di fruizioni per screening o prevenzione oncologica
    - l) Ricovero ospedaliero

Nel caso di permessi fruibili a ore, ai fini del computo delle giornate di assenza, si sommano le ore di assenza e le si divide per il numero sei.

Fermo restando il rispetto delle predette proporzioni (commi 2 e 3) l'Amministrazione Comunale verificherà annualmente la possibilità di finanziare ulteriori specifiche iniziative volte al miglioramento dell'efficienza e della qualità dei servizi.

#### *CAPO VII - Sezione polizia locale*

Il presente Capo si applica esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo.

#### **Art. 22 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.**

1. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:

- Articolo 22, comma 3-bis, decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
- Articolo 56-ter del CCNL 21.05.2018;
- Articolo 32 del CCNL 16.11.2022;
- Articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999.

1. La presente disciplina trova applicazione dal 1° gennaio 2023.

### **Art. 23 – Utilizzo Proventi delle violazioni al codice della strada**

1. La regolamentazione del presente articolo trova disciplina nel disposto dell'art. 98 del CCNL 16.11.2022.

2. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs. n. 285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale:

- contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio;  
- finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 82 del CCNL 16.11.2022;

- erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

3. Fermo restando l'obbligo generato di destinazione, a partire dal 22 maggio 2018, di tutte le contribuzioni datoriali di cui al comma 2, lett. a) unicamente al fondo Perseo Sirio, resta salva per i lavoratori la possibilità di conservare la posizione contributiva eventualmente già maturata presso altre forme pensionistiche precedentemente a tale data.

Viene prevista la facoltà di erogare incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale anche mediante applicazione degli incrementi allo stanziamento della parte variabile del fondo, tenuto comunque conto di quanto stabilito nella sentenza Corte dei Conti – Sezione Autonomie n. 5/2019, ove ed in quanto applicabile.

4. L'importo dei contributi datoriali al fondo Perseo, delle finalità assistenziali e degli incentivi collegati a specifici progetti, sarà valutato annualmente con deliberazione della Giunta Comunale.

### **Art. 24 – Indennità di servizio esterno**

1. L'indennità di cui all'art 100 del CCNL 16.11.2022, 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 2,50 al giorno, intendendosi che il servizio esterno, nell'arco della giornata, sia superiore almeno alla metà dell'orario di lavoro.

2. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze e assestati dal responsabile del Servizio Polizia Locale.

3. La presente disciplina trova applicazione dal 1° gennaio 2023.

### **Art. 25 – Indennità di funzione**

L'indennità di cui all'art. 97 del CCNL 16.11.2022 viene erogata al personale delle aree Istruttori e Funzionari - EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità.

L'indennità viene erogata secondo i criteri e misure stabiliti dall'art. 17 "Indennità per specifiche responsabilità" del presente contratto decentrato.

### **Art. 26 – Turnazioni**

In relazione agli art. 7, comma 4, lettera l) e 30, commi 2 e 4 del CCNL 16.11.2022 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 ad avvicendata dei turni effettuati in orario antimeridiano e pomeridiano, in relazione all'articolazione adottata dall'ente. A tale fine, si

considera distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni, quella che presuppone che il dipendente presti un numero di turni in orario antimeridiano sostanzialmente equivalente a quelli in orario pomeridiano.

**Art. 27 – Riposo compensativo per attività prestata in una giornata di festività infrasettimanale (art. 7, comma 4, lett. ac) CCNL 16.11.2022)**

1. I lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata di festività infrasettimanale possono usufruire, in luogo dell'indennità di turno, di un riposo compensativo per un numero equivalente di ore. Spetta quindi al lavoratore esercitare l'opzione per il riposo compensativo anziché la maggiorazione oraria.
2. Anche in caso di fruizione del riposo compensativo, l'onere relativo alla predetta indennità di turno maggiorata è computato figurativamente a carico del fondo delle risorse decentrate.
3. La fruizione del riposo compensativo deve essere compatibile con le esigenze organizzative e di servizio, a tal fine sono necessarie una tempestiva richiesta al competente Responsabile e il consenso preventivo di quest'ultimo sul periodo prescelto dal lavoratore.
4. Il riposo compensativo deve essere, di regola, fruito entro il mese successivo.

**Art. 28 – Modalità di riduzione dell'orario (art. 7, comma 4, lett. ad) CCNL 16.11.2022)**

1. La contrattazione integrativa ha la facoltà di determinare le modalità per la riduzione dell'orario di lavoro per il personale turnista, di cui all'art. 22 del CCNL 01.04.1999.
2. La sussistenza di un orario di lavoro articolato in più turni non costituisce da solo sufficiente presupposto per l'applicazione della riduzione dell'orario di lavoro ordinario a trentacinque ore, medie settimanali, ivi previste. La riduzione a 35 ore dell'orario di lavoro è praticabile solo se è anche possibile dimostrare e certificare, in sede di contrattazione integrativa, che i maggiori oneri derivanti dalla riduzione stessa possono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario o con stabili modifiche degli assetti organizzativi.
3. Per "proporzionali riduzioni del lavoro straordinario" deve intendersi come riduzione della spesa destinata a finanziare il lavoro straordinario; altrimenti non vi sarebbero effettivi risparmi e quindi risorse da destinare alla copertura della maggiore spesa derivante dalla riduzione dell'orario di lavoro.
4. Per "stabili modifiche degli assetti organizzativi" devono intendersi tutti quei mutamenti dell'attuale organizzazione del lavoro negli uffici dell'ente, di carattere permanente, la cui adozione potrebbe consentire all'ente di conseguire comunque "economie" di gestione, utilizzabili, proprio per la loro stabilità nel tempo, per il finanziamento, anche solo in quota (vi è infatti anche l'intervento sulla spesa per il lavoro straordinario) della riduzione dell'orario di lavoro.
5. Le parti si riservano la modifica del presente articolo qualora se ne ravvisi la necessità in corrispondenza dei momenti di verifica del contratto integrativo. Si conferma la previsione per il Comune di Musile di Piave della riduzione a 35 ore settimanali mediante il recupero della 36<sup>a</sup> ora lavorata con una giornata di recupero compensativo.

*CAPO VIII – Titolari di incarichi di Elevata Qualificazione*

**Art. 29 – Risorse per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione**

1. Per quanto attiene alla disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione (EQ) si rinvia alle vigenti e specifiche disposizioni contrattuali dettate dall'art. 16 e seguenti del CCNL 16.11.2022 ed al regolamento approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. ~~128~~ del ~~18.12.2023~~.

2. L'Ente istituisce singole titolarità degli incarichi di Elevata Qualificazione nei settori di articolazione della struttura, nel limite massimo di spesa previsto da tale specifico fondo.

A tal fine la Giunta Comunale individua, tra le stesse, sentiti i Dirigenti competenti ed acquisite le loro relazioni, quelle caratterizzate:

- a) dallo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
- b) dallo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione correlate a diplomi di laurea e/o di scuole universitarie e/o alla iscrizione ad albi professionali.

Anche nell'ambito degli incarichi di EQ è prevista una graduazione delle funzioni con conseguente graduazione della misura della retribuzione di posizione e conseguentemente della retribuzione di risultato.

La graduazione delle funzioni, nonché la gestione dei servizi in convenzione, avverrà secondo i criteri approvati dalla Giunta Comunale.

La retribuzione di risultato è attribuita solo a seguito di effettivo raggiungimento degli obiettivi attribuiti in sede di incarico di EQ.

**Art. 30 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione**

1. L'Ente destina annualmente alla retribuzione di risultato degli incarichi di EQ una quota pari al 20% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di EQ previsti nell'Ente.

2. L'ammontare del compenso destinato alla retribuzione di risultato di ciascun incaricato è definito, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi del comma precedente, in sede di graduazione dell'incarico di EQ, tenuto conto della complessità della posizione, della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali inerenti all'incarico, della complessità e rilevanza degli obiettivi assegnati.

3. La retribuzione di risultato è erogata all'esito della valutazione annuale della performance, secondo la metodologia adottata dall'ente, che terrà conto dei comportamenti organizzativi/competenze e del grado di raggiungimento degli obiettivi.

4. I compensi accessori che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, ai sensi dell'art. 20, comma 1, lett. h), del CCNL 16.11.2022, si aggiungono alla retribuzione di risultato, ma con le riduzioni previste dall'art. 20 c. 2 del presente CCDI.

**Art. 31 – Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato**

1. La regolamentazione del presente articolo trova disciplina nel disposto dell'art. 7, comma 4, lett. u) del CCNL 16.11.2022.

2. Fino alla vigenza dell'articolo 23 comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, nel caso in cui un eventuale incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di EQ determini una riduzione delle risorse del fondo, le parti intervengono a modulare la parte stabile del fondo per risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022.

*[Handwritten signatures and marks at the bottom of the page]*

## TITOLO IV - DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

### CAPO I - Istituti correlati all'orario di lavoro

#### Art. 32 - Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, e dell'art. 41 comma 1 lett. a) del vigente regolamento comunale per l'ordinamento della struttura organizzativa, approvato con delibera di giunta comunale n. 131 del 4/11/2013, 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% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.
2. Le gravi e documentate situazioni famigliari sono le seguenti:
  - necessità di assistere il coniuge o il convivente more uxorio, o un parente entro il secondo grado con connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge n.104 del 1992 e/o riconoscimento di un'invalidità pari al 100% che necessita di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita;
  - necessità di assistere il coniuge o il convivente more uxorio, o un parente entro il secondo grado affetto da patologie oncologiche;
  - lavoratore genitore unico di uno o più figli;
  - lavoratore con figlio/i studente del primo ciclo dell'istruzione con disturbi specifici di apprendimento, certificati da struttura sanitaria pubblica, impegnato nell'assistenza alle attività scolastiche a casa.

#### Art. 33 - Lavoro straordinario e Banca delle ore

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore entro i limiti massimi dello straordinario liquidabile individualmente in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.
4. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio e vanno autorizzati dal Responsabile competente.
5. Nel rispetto dello spirito della norma, a livello di ente, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive per l'utilizzo dei riposi accantonati.

#### Art. 34 - Flessibilità dell'orario di lavoro

1. In applicazione degli art.29 e 36 e art, 7, comma 4, lettera p) del CCNL 16.11.2022, le parti concordano di individuare i seguenti criteri al fine di definire le fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, per una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare:
  - Fascia di flessibilità, fatte salve le particolari esigenze di servizio, valida per tutti i dipendenti, di 2 ore complessive giornaliere nelle giornate di rientro e di 1 ora nelle giornate senza rientro, con l'obbligo di completare l'orario giornaliero teorico nel giorno stesso o comunque almeno nell'arco del mese in corso e nel successivo, in accordo con il dirigente/responsabile di servizio.

*fel*

*ff*

*ff*

*ff*

*ff*

*ff*

*ff*

2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, possono essere previste ulteriori forme di flessibilità oraria 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 di cui all'art. 44 del CCNL 21.05.2018;
  - 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.
3. È escluso dall'applicazione di tale istituto il personale appartenente al corpo di Polizia Locale che per la natura dell'attività espletata deve essere in servizio senza ritardo.
4. Viene demandata a successiva circolare interna del dirigente cui l'Ufficio Personale fa capo, l'individuazione degli orari di servizio e la definizione delle fasce orarie di competenza obbligatoria.

## *CAPO II - Discipline Particolari*

### **Art. 35 – Servizi essenziali**

1. L'Ente, nel rispetto dell'esercizio del diritto di sciopero garantito dalle Leggi n. 146/1990 e n. 83/2000 nonché dall'Accordo sulla regolamentazione delle prestazioni minime indispensabili del Comparto Regioni-Autonomie Locali del 19.09.2002 (integrato, da ultimo, dall'Accordo sottoscritto in data 8 marzo 2016), in occasione della proclamazione di sciopero da parte delle OO.SS., individua i dipendenti esonerati dall'effettuazione dello stesso.
2. L'elenco dei dipendenti individuati è comunicato alle OO.SS., alla R.S.U. ed agli stessi entro 5 cinque giorni precedenti la data dello sciopero. I dipendenti interessati hanno il diritto di esprimere la volontà di aderire allo sciopero entro il giorno successivo alla ricezione della comunicazione.
3. I servizi pubblici essenziali ed il contingente di personale necessario a garantire gli stessi in occasione di sciopero, nelle seguenti Aree/Servizi sono individuati:
  - a) attività prescritte in concomitanza di scadenze elettorali: n. 1 unità: area Istruttori e Funzionari - EQ nel periodo individuato dalle norme di garanzia;
  - b) servizio di Polizia Municipale, limitatamente allo svolgimento di prestazioni minime riguardanti attività richieste dall'Autorità Giudiziaria o di pronto intervento: n. 2 unità;
  - c) Area Tecnica, per interventi indifferibili: n. 1 unità area Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari - EQ.
4. Gli scioperi comunque dichiarati o in corso di effettuazione, in caso di avvenimenti di particolare gravità o di calamità naturali, sono immediatamente sospesi.

### **Art. 36 – Welfare integrativo**

Alle misure di sostegno indicate dalla norma contrattuale di cui all'art. 82 del CCNL 16.11.2022, possono essere devolute risorse annuali in sede di C.C.I. parte economica.

### **Art. 37 – Personale comandato o distaccato**

Il personale dell'ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, partecipa per il periodo del comando o del distacco agli incentivi e/o indennità prevista nel presente contratto decentrato integrativo, qualora non attinga al fondo dell'ente presso il quale è destinato.

### **Art. 38 – Salario accessorio del personale a tempo parziale**

Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre generalmente agli incentivi, alle indennità ed ai compensi in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni eventualmente descritte in norme specifiche nel presente contratto decentrato integrativo.

### **Art. 39 – Salario accessorio del personale a tempo determinato**

Il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente contratto decentrato integrativo, con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali. È escluso il personale assunto con contratto ex art. 90 e 110 del d.lgs 267/2000 (T.U.E.L.) nel caso in cui il relativo contratto preveda già un'indennità comprensiva dei compensi per lavoro straordinario, produttività collettiva e qualità della prestazione individuale o sostitutiva dell'indennità di risultato.

Il personale a tempo determinato concorre alla ripartizione dei compensi relativi alle performance individuale e collettiva se assunto per un periodo lavorativo almeno pari a 6 mesi continuativi; nel caso in cui il periodo lavorativo suddetto sia a cavallo di due anni solari, i compensi verranno erogati a valere sul fondo del secondo anno.

## **TITOLO V - DISPOSIZIONI FINALI**

### **Art. 40 - Clausole programmatiche e finali**

1. Le parti condividono l'esigenza di un allineamento tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale e i periodi contrattuali della presente contrattazione integrativa.
2. Per quanto non previsto dal presente CCI, in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi di lavoro e dalle norme nel tempo vigenti.



## REGOLAMENTO DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE

### Criteria per le progressioni orizzontali

#### DEFINIZIONE E OBIETTIVI:

La progressione economica all'interno delle aree rimane finalizzata, in forma selettiva e di merito, a riconoscere le aumentate competenze e l'impegno che i lavoratori hanno acquisito nel tempo e manifestato concretamente sul lavoro all'interno dell'area di appartenenza.

Sulla base delle risorse stanziare per corrispondere i differenziali di progressione economica, in sede di contrattazione annuale per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse stabili di cui all'art. 79, comma 1 del CCNL 16.11.2022, vengono avviate le procedure previste dall'art. 14 del medesimo CCNL. Entro il primo trimestre dell'anno successivo, saranno effettuate le selezioni per la progressione orizzontale dell'anno di riferimento nel limite delle risorse disponibili.

Saranno ammessi alla selezione per la progressione economica orizzontale i dipendenti in possesso dei seguenti requisiti:

- a) un'anzianità di servizio dall'ultima progressione economica effettuata pari ad almeno 3 anni;
- b) permanenza in servizio alla data di decorrenza della progressione;
- c) valutazione individuale della prestazione (scheda di valutazione), riferita alla media del triennio (anche non consecutivo) precedente a quello di decorrenza della progressione economica;
- d) decorrenza progressioni economiche orizzontali: 01 gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo, si applica al personale a tempo indeterminato ed è attribuita in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti.

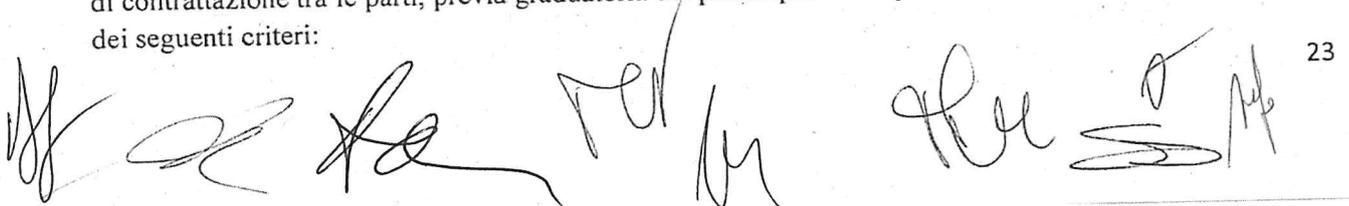
#### PARAMETRI DI VALUTAZIONE:

- a) **Esperienza acquisita:** si intende come tale quell'insieme di capacità ed abilità, non necessariamente legate ad una specifica capacità correlata ad un profilo, ma legate all'insieme delle esperienze maturate nell'arco della carriera (con riferimento agli anni antecedenti all'ultimo triennio, per il quale si valuta la media delle schede di valutazione).
- b) **Valutazione delle prestazioni:** a tal fine si fa riferimento al sistema di valutazione definito dall'Ente. La valutazione deve avere lo scopo di orientare e migliorare le prestazioni nell'ambito di un processo continuo e articolato che deve coinvolgere, in un impegno costante, tutto il personale dipendente dell'Ente, a prescindere dall'inquadramento in un'area piuttosto che in un'altra. Le progressioni orizzontali devono premiare quei soggetti che più connotano la loro prestazione in termini di valore aggiunto in riferimento all'attività svolta e agli obiettivi gestionali dell'Ente. La valutazione viene effettuata dal dirigente/incaricato di E.Q. alla cui area/settore è assegnato il dipendente; la valutazione del personale appartenente all'Area dei Funzionari con incarico di E.Q. e del personale Dirigente viene effettuata dall'Organismo di Valutazione. La valutazione delle prestazioni, ai fini della progressione economica è pari alla media delle schede di valutazione relative alla performance individuale dell'ultimo triennio.

In caso di parità di punteggio complessivo ha la precedenza, ai fini della progressione, il dipendente con la maggiore anzianità nella posizione economica in godimento e, in subordine, con la maggiore anzianità di servizio complessiva presso l'ente e, in ulteriore subordine, il più anziano anagraficamente.

#### PESATURA DEI PUNTEGGI

Ai fini dell'attribuzione dei differenziali stipendiali, fino a concorrenza del numero fissato in atto in sede di contrattazione tra le parti, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva definita sulla base dei seguenti criteri:



23

- a) incidenza esperienza acquisita: 35%
- b) incidenza della valutazione delle prestazioni: 65%

**MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEI DIVERSI PUNTEGGI:**

- a) **Esperienza acquisita:** l'esperienza professionale viene intesa quale capacità lavorativa maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o parziale, nonché nel medesimo od equivalente profilo presso altre amministrazioni di comparti diversi. Tale valutazione viene effettuata attribuendo per un massimo di 35 punti:
- 0 (zero) punti: per i primi tre anni dalla progressione economica
  - 14 (quattordici) punti: per il quarto anno dalla progressione economica
  - 7 (sette) punti per il quinto, sesto e settimo anno dalla progressione economica.
- Dal settimo al nono anno sarà assegnato un punteggio aggiuntivo pari all'1% del punteggio ottenuto, per ogni anno.
- b) **Valutazione delle prestazioni:** La valutazione delle prestazioni viene effettuata sulla base del sistema di valutazione definito dall'Ente. Le schede di valutazione a cui si fa riferimento sono quelle relative ai tre anni precedenti a quello di decorrenza della progressione, delle quali viene fatta la media. Il calcolo verrà effettuato rapportando la media delle ultime tre valutazioni individuali annue conseguite a ciascun dipendente al valore dell'incidenza prefissato (es. con una media di valutazione pari a 1000 verrà attribuito un valore pari a 65 ed a scalare)

**N.B.:** in caso di sanzione disciplinare superiore alla multa negli ultimi due anni, il destinatario del provvedimento disciplinare non ha titolo a partecipare alle progressioni economiche nell'anno in cui la sanzione stessa è irrogata e del medesimo anno non si tiene conto, nemmeno ai fini di cui alla lettera a) che precede.

**PROCEDURE:**

La selezione, sulla base dei criteri individuati, verificati con la Parte Sindacale preventivamente all'attuazione della selezione stessa, sarà svolta con riferimento 31 dicembre di ogni anno e si concluderà entro il 31 marzo dell'anno successivo.

Una volta determinate le graduatorie per ogni area, verranno effettuati i passaggi in sequenza sulla base delle risorse disponibili e tenuto conto del passaggio massimo del 50% degli aventi diritto.

La graduatoria ha validità solo per la selezione in occasione della quale essa è formata.

Per quanto riguarda l'area dei Funzionari - EQ, si precisa che, in considerazione della particolarità della scheda di valutazione dei Funzionari e Funzionari incaricati di EQ, verranno prese in considerazione ad anni alterni partendo dai Funzionari incaricati di EQ.

Annualmente l'Amministrazione comunica preventivamente alla Parte Sindacale il numero di differenziali per ogni area come segue:

Anno di riferimento _____	Area degli Operatori Esperti	numero di differenziali _____
	Area degli Istruttori	numero di differenziali _____
	Area dei Funzionari	numero di differenziali _____

In caso di controversie l'Ente attuerà meccanismi volti alla composizione delle stesse, conformemente con quanto stabilito nel documento inerente al sistema di valutazione permanente.