



COMUNE DI SOLAGNA

PROVINCIA DI VICENZA

c.a.p. 36020 - via 4 Novembre, 43 - tel. 0424/816003 0424/816148 - fax 0424/558045
E Mail solagna.vi@cert.ip-veneto.net - C.F. e partita I.V.A. 00459400248

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE

DIPENDENTE

TRIENNIO 2023/2025

In data 19.12.2023 alle ore 14.30 presso la sede municipale del Comune di Solagna ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica, composta da
Tartaglia Luciana

E la delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

C.I.S.L. - F.P.: Margherita Alberton – Presente
C.I.S.L. - F.P.: Rossi Cristina – Delegata
C.I.S.L.- F.P.: Franciosi Alessandro- R.S.U.
C.S.A. – assente, regolarmente convocata
C.G.I.L assente, regolarmente convocata
U.I.L.- assente, regolarmente convocata

Durante l'incontro è stato sottoscritta l'allegata bozza di C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Solagna – triennio 2023 /2025 e “Criteri per il conferimento, la revoca e la graduazione degli incarichi di elevata qualificazione” quale allegato 1 – parte integrante e sostanziale al C.C.D.I. 2023/25.

Al termine della riunione le parti hanno fissato l'incontro per la firma del contratto decentrato integrativo il giorno 22.12.2023.

In data 22.12.2023 alle ore 08.00 presso la sede municipale del Comune di Solagna ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica, composta da
Tartaglia Luciana

E la delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

C.I.S.L. - F.P.: Margherita Alberton – Presente
C.I.S.L. - F.P.: Rossi Cristina – Delegata
C.I.S.L.- F.P.: Franciosi Alessandro- R.S.U.
C.S.A. – assente, regolarmente convocata
C.G.I.L assente, regolarmente convocata
U.I.L.- assente, regolarmente convocata

Durante l'incontro è stato sottoscritto il C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Solagna – triennio 2023 /2025 e i “Criteri per il conferimento, la revoca e la graduazione degli incarichi di elevata qualificazione” quale allegato 1 – parte integrante e sostanziale del C.C.D.I. 2023/25.

Letto firmato e sottoscritto

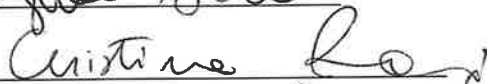
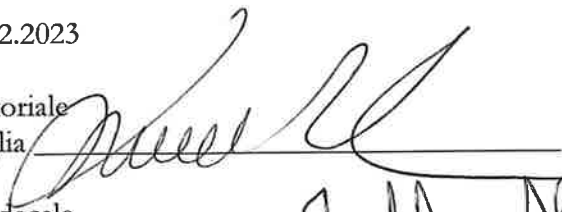
Solagna, li 22.12.2023

Per la parte datoriale
Luciana Tartaglia

Per la parte sindacale
C.I.S.L. - F.P.: Margherita Alberton

C.I.S.L. - F.P.: Rossi Cristina – Delegata

C.I.S.L.- F.P.: Franciosi Alessandro- R.S.U.





Comune di Solagna

Provincia di Vicenza

**CONTRATTO DECENTRATO
INTEGRATIVO
NORMATIVO PER IL TRIENNIO 2023/2025
ECONOMICO 2023**

Alessandro Franciosi

[Two handwritten signatures]

CLAUSOLE GENERALI

Articolo 1 – Campo di applicazione

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. Per i lavoratori con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato le risorse per il pagamento di eventuali compensi accessori saranno previste nell'ambito del finanziamento complessivo del progetto che dà luogo ai relativi rapporti.

Articolo 2 – Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione. Durata e decorrenza di applicazione del contratto

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale ai sensi dell'art.7 co.2 e 3 del CCNL 2019/2021, sia firmato:
 - per la parte sindacale dalla RSU e dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, che hanno partecipato alla contrattazione decentrata;
 - dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previa autorizzazione da parte della Giunta comunale e previa acquisizione del prescritto parere ex art.8 co.7 CCNL e dall'art.40 bis del D.lgs. n. 165/2001.
2. Il presente CCDI ha durata triennale (2023/2025) per la parte normativa e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del nuovo contratto decentrato integrativo successivo, fatte salve le diverse disposizioni di cui agli accordi annuali in ordine all'utilizzo delle risorse finanziarie disponibili per le politiche del personale e la produttività, o fino all'entrata in vigore di una nuova disposizione legislativa o di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente CCDI. In tale ipotesi le parti s'impegnano a verificare, tempestivamente, il perdurare delle clausole contrattuali sottoscritte.

Articolo 3 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Quando 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 15 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.

DIRITTI E LIBERTA' SINDACALI

Art. 4 – Diritto d'assemblea

1. I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante o fuori dall'orario di lavoro, ad assemblee sindacali senza oneri a carico dell'ente, per 12 ore pro capite e senza decurtazione della retribuzione.
2. Per garantire il regolare svolgimento dell'assemblea, l'amministrazione metterà a disposizione idoneo locale.
3. Le RSU e/o le OO.SS. comunicheranno almeno tre giorni prima della data fissata per l'assemblea del personale dipendente, il luogo e l'ora dell'assemblea stessa.
4. L'assemblea potrà interessare la generalità dei dipendenti, singoli servizi o dipendenti appartenenti a singole categorie o profili professionali.
5. La partecipazione all'assemblea è soggetta ad apposita timbratura.
6. Il personale partecipante alle assemblee è considerato in servizio ordinario, il prolungamento d'orario d'assemblea oltre il proprio orario di lavoro non sarà considerato orario di lavoro.

Art. 5 – Libertà sindacali

1. Saranno messi a disposizione delle RSU e delle OO.SS., firmatarie del presente accordo, idonei spazi per le comunicazioni di interesse sindacale.



Art. 6 – Partecipazione dei lavoratori

1. Al fine di garantire la massima partecipazione dei lavoratori, l'amministrazione attiverà, senza ulteriore informazione sindacale, tutti quegli strumenti atti alla circolazione dell'informazione.

Art. 7 – Schema di protocollo delle relazioni sindacali

1. Il sistema di relazioni sindacali deve permettere, nel rispetto dei distinti ruoli della parte datoriale e delle rappresentanze sindacali, la realizzazione degli obiettivi di cui la D.lgs. 165/01 e s.m.i., nonché l'esercizio dell'attività sindacale del personale dell'ente e attuare la contrattazione integrativa, la consultazione (art.7 CCNL F.P.2019/21), informazione (art. 4CCNL F.P.2019/21) e il confronto (art. 5 CCNL F.P.2019/21).
2. Pertanto, anche in osservanza del disposto del CCNL vigenti e del D.lgs. 150/2009 si conviene quanto segue:
 - a) L'amministrazione fornirà tutte le informazioni tempestivamente, anche quelle di carattere finanziario, riguardanti atti e procedure inerenti al rapporto di lavoro, all'organizzazione degli uffici, alla consistenza e alla variazione delle dotazioni organiche, alla gestione delle risorse umane, alla sicurezza e alla prevenzione nei luoghi di lavoro, al trasferimento d'attività o servizi anche nel caso di appalti o convenzioni o altre forme previste dalla legge;
 - b) Al fine di rendere agevole l'attività d'informazione delle rappresentanze sindacali, l'amministrazione invierà, anche tramite posta elettronica, alle OO.SS. e alla RSU aziendale la relativa documentazione.
3. Il sistema di relazioni sindacali deve permettere, sempre nel rispetto dei distinti ruoli, la realizzazione degli obiettivi di cui agli artt. 6-7-7 bis- 9-42 del D. Lgs.165/2001 e s.m.i. e CCNL F.P.2019/21. Tale sistema di relazioni costituisce il presupposto:
 - Per dare maggiore efficacia al sistema contrattuale in termini di valorizzazione del lavoro e sviluppo professionale;
 - Per favorire il raggiungimento di elevati standard dei servizi pubblici erogati;
 - Per concorrere a sostenere lo sviluppo sociale economico e occupazionale del territorio, con particolare riguardo alle fasce più deboli e meno abbienti della cittadinanza,
 - Per dare risposte immediate ai bisogni della cittadinanza attraverso una maggiore efficienza del sistema delle autonomie locali
4. Le parti concordano che gli ulteriori momenti relazionali, già previsti dal CCNL, dalle norme vigenti così come modificate in particolare con il D.lgs. 150/2009, hanno l'obiettivo di realizzare tra le parti, sulle materie riservate ai singoli istituti, momenti di:
 - a. Partecipazione, intendendosi con questa voce l'instaurazione di forme costruttive di dialogo, che si articola in:
 - informazione (art. 4 del CCNL)
 - confronto (art. 5 del CCNL)
 - b. contrattazione collettiva integrativa intendendosi con questa voce gli incontri finalizzati alla stipula di contratti collettivi decentrati integrativi territoriali e aziendali, che vincolano reciprocamente le parti nelle materie rimesse alla contrattazione di cui all'art. 7 co.1-5 del CCNL.
5. La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impiego e la qualità della performance ai sensi dell'art.45, co.3 del D.lgs. 165/2001 e smi.
6. I responsabili preposti agli uffici e ai servizi sono responsabili della corretta applicazione degli istituti contrattuali definiti nel CCNL e nel CCDI.

Art.8 – Norme di garanzia per i servizi pubblici essenziali

1. Nel caso di proclamazione di un'unica giornata di sciopero del personale, tenuto conto delle previsioni della L.146/90 e smi, che intendono assicurare, esclusivamente la continuità dei servizi normalmente garantiti in via continuativa per tutti i giorni della settimana, non sarà attivato il contingente minimo di personale.
2. Nel caso di scioperi indetti per due giorni consecutivi, saranno assicurati, a partire dalla seconda giornata, unicamente i seguenti servizi, per le prestazioni e con le modalità indicate nella tabella seguente:

Servizi o uffici	Funzioni essenziali
Stato civile	Accettazione delle registrazioni di morte
Servizio elettorale	Per consentire le attività prescritte dalle scadenze di legge nel periodo compreso tra la data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi la consegna dei plichi agli uffici competenti

3. In riferimento ai servizi forniti dal comune tra quelli indicati al comma 1 si individuano i seguenti contingenti di personale esonerati dall'effettuazione dello sciopero:

Servizio	Profilo professionale	n.
----------	-----------------------	----



Stato civile	Istruttore	1
Elettorale	Istruttore	1

4. I Responsabili dei Servizi, in occasione di ogni sciopero, individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti di cui al comma precedente adottando, ove possibile, criteri di rotazione.
5. I nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OOSS entro il 5° giorno precedente lo sciopero. Il personale individuato ha il diritto di esprimere, entro il giorno successivo alla ricezione della predetta comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero, chiedendo la sostituzione, ove possibile.
6. È fatto divieto ai Responsabili dei servizi di verificare o quantificare formalmente o informalmente, la volontà del personale di aderire allo sciopero, al di fuori del caso e con le modalità di cui al comma precedente.
7. I responsabili dovranno astenersi dall'assegnare prestazioni in lavoro straordinario al personale esentato dallo sciopero ai sensi del presente accordo.
8. Le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero ne daranno comunicazione con preavviso di almeno 10 giorni all'amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro.
9. In caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto dovranno darne tempestiva comunicazione all'amministrazione e al personale.
10. Nelle occasioni di sciopero le Amministrazioni si impegnano a garantire un'opportuna informazione all'utenza mediante avviso all'albo pretorio e/o stampa locale secondo quanto previsto dalla legge n- 146/1990 e s.m.i.
11. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme della premessa del CCNL 06/07/1995 e alla legge 146/1990 e s.m.i..

DISPOSIZIONI VARIE

Art. 9 – Pari opportunità

1. L'Amministrazione si impegna a nominare, entro 6 mesi dalla sottoscrizione del presente CCDI, un nuovo Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, in sigla CUG, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.
2. Il CUG sarà composto da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione e da un numero di rappresentanti tale da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi. Il CUG è nominato dal Segretario comunale, che ne designa anche il Presidente. L'Amministrazione assicura le condizioni e gli strumenti idonei per il funzionamento del CUG.
3. Il CUG resta in carica 4 anni e comunque fino alla costituzione del successivo. I componenti possono essere riconfermati nell'incarico per una sola volta e per la loro partecipazione alle riunioni non è previsto alcun compenso.
4. Il CUG si riunisce almeno una volta all'anno o su richiesta di almeno 2 componenti.
5. Le sedute del CUG normalmente si tengono durante l'orario di lavoro e si svolgono presso la sede dell'ente.
6. Le parti, pubblica e sindacale, si impegnano a tener conto delle proposte che saranno formulate dal CUG e si riservano di concordare, con un apposito accordo, le misure volte a favorire effettive pari opportunità e gli interventi che saranno ritenuti necessari per la realizzazione di azioni positive a beneficio delle lavoratrici.
7. Per l'approfondimento di specifiche problematiche, in particolare concernenti l'organizzazione del lavoro, l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro, i servizi sociali, a richiesta il CUG può svolgere il compito di raccogliere dati relativi alle predette materie, che l'Ente è tenuto a fornire e può formulare proposte in ordine ai medesimi temi.

Art. 10 – Prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro

1. Le parti convengono che la salute e la salvaguardia sui posti di lavoro rappresentano l'obiettivo comune per il rispetto della dignità del lavoro e per la salvaguardia della integrità fisica e delle risorse umane.
2. L'Amministrazione si impegna a garantire al personale esterno il necessario vestiario per il regolare svolgimento della propria attività lavorativa e, a tutto il personale in servizio sia interno che esterno, le necessarie visite mediche periodiche, nonché specifica attività formativa.
3. Il rappresentante per la sicurezza (1 unità per ogni ente) – art. 47 D.lgs. n. 81/2008 e smi è comunicato dalle RSU.
4. Al RLS, per lo svolgimento dei compiti di cui all'art. 50 del citato decreto, sono concessi permessi retribuiti speciali nella misura annuale contemplata dalla normativa di riferimento.
5. Su richiesta del RLS, l'amministrazione metterà a disposizione mezzi d'ufficio per l'espletamento delle proprie funzioni.

Art. 11 – Attività formative

1. La formazione, l'aggiornamento e la riqualificazione del personale dipendente è realizzata coerentemente con le



strategie e gli obiettivi dell'amministrazione, favorendo l'ampliamento delle conoscenze e delle competenze presenti tra il personale e finalizzata a fornire strumenti normativi, comportamentali e tecnici per lo svolgimento della propria attività lavorativa e per il miglioramento della propria professionalità, a favorire processi di innovazione delle procedure e dell'integrazione tra i servizi in accordo con gli art. 54 e seguenti del CCNL.

2. È considerata formazione l'attività di apprendimento svolta presso l'ente o agenzie formative purché essa abbia sempre come esito finale un documento che attesti la frequenza al percorso formativo, e, ove concordato, anche una valutazione dell'apprendimento attraverso il superamento di una prova finale.
3. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. Suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.
4. I piani di formazione sono inseriti nella sezione 3 "Organizzazione e capitale umano" del PIAO.
5. Le iniziative di formazione, nell'arco di un triennio, dovranno comunque riguardare tutti i dipendenti.
6. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio, al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio e la fruizione del servizio sostitutivo e / o del buono pasto, qualora ne sussistano i presupposti.

Art. 12 – Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro

1. Le politiche dell'orario di lavoro all'interno dell'ente terranno conto dei seguenti criteri generali per l'armonizzazione dello svolgimento dei servizi con le esigenze dell'utenza:
 - Ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;
 - Miglioramento della qualità delle prestazioni
 - Ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza
 - Miglioramento dei rapporti funzionali con altri uffici ed altre amministrazioni,
2. Le suddette politiche dovranno assicurare:
 - a) Che la prestazione giornaliera del dipendente non sia frazionata in più di due periodi, salvo eccezionali esigenze di servizio;
 - b) Che l'arco temporale di impegno giornaliero individuale rispetti la normativa vigente;
 - c) Garantire una specifica articolazione d'orario ai dipendenti che si trovino in particolari situazioni di difficoltà debitamente documentate.

Art. 13 – Flessibilità dell'orario di lavoro

1. Fermo rimanendo che la distribuzione dell'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico, anche al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, è riconosciuta una flessibilità oraria sia rispetto all'orario di ingresso che all'orario di uscita in anticipo o in posticipo rispetto all'orario di lavoro pari a 30 minuti.
2. Qualora dall'applicazione del comma precedente derivi un debito orario in quanto la flessibilità non è stata recuperata in giornata, detto debito deve essere recuperato entro due mesi dalla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il responsabile dell'area, ai sensi dell'art.36, comma 3 Ccnl 16.11.2022.
3. La flessibilità è uno strumento che consente al lavoratore di gestire il tempo lavoro e non può mai esser considerato come lavoro straordinario con diritto a pagamento o a recupero per eccedenze di orario.
4. Qualora il dipendente abbia necessità di entrare o uscire dal lavoro oltre la fascia di flessibilità individuata, sarà applicata la disciplina delle assenze o dei permessi brevi.
5. L'osservanza dell'orario di lavoro da parte dei dipendenti è accertata mediante controlli di tipo automatico.

UTILIZZO DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PERFORMANCE

Art. 14 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse di sviluppo

1. L'amministrazione invia ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 co.2 lett. A) e b) il prospetto di quantificazione del fondo, anche provvisorio, entro il termine massimo del 30 aprile di ciascun anno e gli stessi possono formulare rilievi e osservazioni o chiedere un incontro in merito.
2. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente ai sensi dell'art. 79 del CC NL 2019 2021, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste dall'art. 80, comma 2, dello stesso CCNL 16 novembre 2022, né il rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del Fondo previsto dall'art. 80, comma 3, del ridetto CCNL 2019 2021, secondo i criteri generali riportati nei commi seguenti.
3. Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa sono ripartite annualmente, previo accordo tra le parti negoziali,

11.11.2022

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 predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero e alla 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.
4. In relazione a quanto previsto nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato – per quanto di competenza - dagli organi di governo dell'Ente, 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, senza alcun appiattimento retributivo;
 - b) le risorse decentrate - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della performance - sono ripartite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi a effettive e misurate situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa del dipendente, discende un valore aggiunto conseguito in relazione alle funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni dell'Ente;
 - 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:
 - la programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;
 - la programmazione operativa e gestionale;
 - la definizione di piani di lavoro individuali e/o progetti specifici, in una logica di partecipazione e condivisione;
 - la predeterminazione e conoscenza, da parte dei dipendenti, degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
 - il monitoraggio e confronto periodico, la verifica degli obiettivi e dei risultati conseguiti;
 - i controlli e la validazione sui risultati, con conseguente misurazione e valutazione della performance individuale e, ove richiesto, con esame dei giudizi in contraddittorio;
 - e) la performance individuale è rilevata e apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati e analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale.

Art. 15 – Quantificazione e utilizzo delle risorse decentrate

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 e dalla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'amministrazione.
2. La parte "stabile" del fondo per la contrattazione decentrata è costituito da:
 - a) Un unico importo consolidato, costituito dalle risorse decentrate stabili di cui all'art. 79 comma 1 lett. A) del CCNL 2019/2021 (art. 67 risorse di cui all'art. 67 co.1 e co. 2 lett. a,b,c,d,e,f,g,) del CCNL 2016/2018);
 - b) Un importo, su base annua pari a € 84,50 per unità di personale in servizio al 31/12/2018 (art. 79 co.1 lett. B) CCNL 2019/2021);
 - c) Eventuali risorse stanziare per incremento stabile della dotazione di personale per sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale;
 - d) Differenziale tra gli incrementi a regime di cui all'art. 76 del CCNL 2019/2021 per le posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali, calcolati con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono i suddetti incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data (art. 79 comma1 lett. D) CCNL 2019/2021);
 - e) Quota di risorse a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e D3 e D1 (art. 79 comma 1/bis CCNL 2019/2021);
3. Alla parte "stabile" del fondo come sopra determinata, possono essere aggiunte annualmente, sussistendone le relative capacità di spesa, le risorse "variabili" di cui all'art. 79 co.2 del CCNL 2019/2021, ovvero:
 - a) Le risorse previste dall'art. 67 comma 3 lett. a,b,c,d,f,g,j,k del CCNL 2018 (art. 79 co.2 lett.a) CCNL 2019/2021);
 - b) Un importo massimo dell'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno 1997 (art. 79 co.2 lett. b) CCNL 2019/2021);
 - c) Risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa (art. 79 co.2 lett. C) CCNL 2019/2021);



- d) Eventuali risparmi dello straordinario dell'anno precedente, accertati a consuntivo (art. 79 comma 2 lett. D) CCNL 2019/2021);
- e) Un importo massimo dello 0,22 % del monte salari 2018, non soggetto al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D.lgs. 75/2017 (art. 79 co. 3 CCNL 2019/2021);
- 4. La ripartizione delle risorse finanziarie deve rispettare il principio della corrispettività. Pertanto non si possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese (art. 7 D.lgs. 165/2011 come innovato dall'att. 57 co. 1 lett. B) del D.lgs. 150/2009).
- 5. L'importo delle risorse destinate alle finalità di cui all'art. 80 co.2 lett. A e b) del CCNL 2019/2021 è pari alle somme che residuano dalle previsioni di utilizzo definite in sede di contrattazione integrativa per tutti i restanti istituti previsti. Tale importo è ripartito nel seguente modo:
 - alla performance organizzativa sono destinate il 60% delle risorse;
 - alla performance individuale sono destinate il 40% delle risorse.

Art. 16 – Destinazione del Fondo

- 1. Il Fondo è utilizzato per le finalità di seguito elencate:
 - a) Premi della performance, organizzativa e individuale (art. 80 comma 2 lett. A,b) CCNL 2019/2021)
 - b) Indennità correlate alle condizioni di lavoro (art. 70 – bis CCNL 2019/2021);
 - c) Indennità di turno, di reperibilità, nonché compensi per prestazioni lavorative in giorno festivo di cui all'art. 24 co.1 CCNL 14/09/2000;
 - d) Indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 84 del CCNL 2019/2021;
 - e) Indennità di funzione e di servizio esterne per il personale della polizia locale (art. 97 e 100 CCNL 2019/2021);
 - f) Compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67 co. 3 lett. C) CCNL 2019, ivi compresi Istat di cui all'art. 70-ter del medesimo CCNL;
 - g) Differenziali stipendiali per progressioni economiche all'interno delle aree funzionali (art. 14CCNL 2019/2021) finanziate con risorse stabili.
- 2. La parte prevalente delle risorse decentrate deve essere destinata a finanziare i premi della performance organizzativa e individuale, le indennità correlate alle condizioni di lavoro, l'indennità di turno, l'indennità di reperibilità, nonché dei compensi per prestazioni lavorative in giorno festivo, i compensi per specifiche responsabilità e le indennità di funzione.

PREMI PER LA PERFORMANCE

Art. 17 – Criteri generali della metodologia permanente di valutazione

- 1. Il sistema di valutazione deve perseguire i seguenti obiettivi:
 - a) Supportare un'equa distribuzione degli incentivi della performance e lo sviluppo professionale dei lavoratori;
 - b) Coinvolgere la struttura organizzativa nelle azioni e strategie delle amministrazioni valorizzando il contributo richiesto ad ognuno, motivando e responsabilizzando il personale in merito all'attività svolta e agli obiettivi da perseguire;
 - c) Fornire e aggiornare le conoscenze rispetto ai programmi di attività degli enti, dando una visione d'insieme di ciascuna articolazione organizzativa;
 - d) Migliorare la qualità lavorativa delle persone, fornendo loro occasione di confronto con il proprio Responsabile in merito agli aspetti positivi e a quelli maggiormente critici nello svolgimento del lavoro;
 - e) Valorizzare il ruolo e il contributo dei diversi attori della struttura organizzativa;
 - f) Fare emergere fabbisogni formativi permettendo l'individuazione di percorsi di crescita delle persone.
- 2. Il sistema di valutazione deve riguardare tutto il personale e perseguire l'analisi:
 - delle posizioni: con riferimento ai diversi ruoli presenti nell'organizzazione (finalità del ruolo, attività da svolgere, responsabilità, rapporti, risorse da gestire, competenze da esercitare);
 - delle prestazioni: con riferimento al comportamento lavorativo (individuale o di gruppo) e ai suoi risultati tenendo conto del perseguimento dei risultati a fronte di obiettivi programmati, dello svolgimento di attività, delle modalità specifiche di esercizio del ruolo (comportamento lavorativo), delle competenze esercitate;
 - del potenziale: con riferimento alle competenze, capacità, attitudini, risorse personali in funzione della definizione di percorsi di carriera, sviluppo e mobilità.
 - delle competenze: con riferimento al possesso di conoscenze, capacità ed altre caratteristiche individuali connaturate a determinati ruoli e necessarie per il loro esercizio.
- 3. Si individuano i seguenti criteri generali e specifici con cui valutare l'attività lavorativa e chi la esegue:
 - a) La qualità della prestazione identifica il grado in cui il processo e risultato delle attività svolte si avvicina a quanto idealmente previsto da uno standard di prestazione o si conforma agli obiettivi specificati;



- b) La quantità della prestazione identifica una misura numerica dei risultati ottenuti anche in questo caso rapportabile a uno standard di riferimento;
- c) La tempestività identifica quali e quante attività sono concluse nei tempi assegnati;
- d) L'efficienza indica quanto è massimizzato l'utilizzo delle risorse economiche, tecniche, temporali e umane disponibili;
- e) Il livello di autonomia misura la capacità di svolgimento dell'attività senza dover far ricorso all'assistenza e al coordinamento dei superiori;
- f) L'impatto interpersonale individua quanto il lavoratore, nella sua attività, promuove atteggiamenti di cooperazione, coinvolgimento e aumento dell'autostima nei colleghi con cui lavora.

Art. 18 – Performance individuale e organizzativa. Premio individuale.

Criteri per la valutazione ai fine dell'erogazione dei premi

1. La quantificazione delle risorse destinate ad incentivare la performance organizzativa e individuale, nonché il premio individuale, è determinata dal fondo – destinazione delle risorse.
2. I premi annuali sui risultati della misurazione e valutazione della performance sono assegnati nei limiti delle risorse individuate dai singoli enti, sulla base della valutazione della performance organizzativa e delle performance individuale, sulla base di un sistema permanente di misurazione e valutazione della performance. La valutazione della performance organizzativa misura il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati agli uffici e ai servizi, la performance individuale valuta le competenze e i comportamenti dei singoli.
3. Le risorse che le amministrazioni destinano quali aggiuntive (1,2 % monte salari 1997, 0,22% monte salari 2018) saranno ricondotte agli obiettivi di performance, solo se certificati performanti dal nucleo di valutazione / OIV.
4. L'assegnazione dei premi della performance individuale, sulla base del sistema di valutazione e misurazione della performance in essere, avviene mediante la formazione di una graduatoria unica del personale, articolata in ordine decrescente sulla base dei punteggi conseguiti nella valutazione. La quota di premio della performance individuale che sarà attribuita è direttamente proporzionale al punteggio conseguito.
5. La quota di premio della performance organizzativa è attribuita proporzionalmente al punteggio conseguito, che tiene conto dell'effettivo apporto al raggiungimento della performance dell'unità organizzativa di riferimento.
6. Ai sensi dell'art. 81 del CCNL, ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate è attribuita una maggiorazione del premio individuale del 30% del valore medio individuale del premio della performance individuale e organizzativa. Tale maggiorazione è attribuita al 20% (Arrotondamento aritmetico) del personale con la miglior valutazione nell'anno di riferimento.
7. La valutazione, ai fini della erogazione, è effettuata sul personale in servizio con un periodo superiore a tre mesi nell'anno. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time, ai mesi di servizio prestato.
8. In caso di assenze per malattia, il premio è erogato sulla base dell'effettivo apporto al raggiungimento della performance, individuale e organizzativa, da parte del lavoratore in relazione all'attività svolta durante i giorni lavorati, secondo un criterio non necessariamente proporzionale a questi ultimi (art. 48 c.11 lett.e) del CCNL 2019/2021).

DISPOSIZIONI PER GLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 19 – Criteri generali per il conferimento e revoca degli incarichi di elevata qualificazione

1. I criteri generali per il conferimento degli incarichi di posizione organizzativa sono redatti in conformità con gli artt. 16 e seguenti del CCNL 2019/2021.
2. In relazione ai criteri generali per il conferimento degli incarichi di posizione organizzativa e di elevata qualificazione si rinvia all'allegato 1 al presente CCDI.

Art. 20 – Criteri generali per la valutazione e la determinazione della retribuzione di risultato

1. Ai sensi dell'art. 7 comma 4 lett. V) e dell'art. 17 comma 4 del CCNL 2019/2021 in sede di contrattazione decentrata integrativa sono determinati i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato.
2. La valutazione dei risultati delle posizioni organizzative, sulla base del sistema permanente di valutazione e misurazione della performance, tiene conto sia della misurazione della performance individuale che della performance organizzativa relativa all'area di diretto riferimento.
3. La valutazione avviene con cadenza annuale entro il 30 aprile dell'anno successivo a quello di riferimento.
4. Il valore massimo complessivo annuo della retribuzione di risultato è pari al 25% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di elevata qualificazione previsti. È determinato, nell'ambito del budget complessivo annuo come sopra determinato, il valore massimo di retribuzione di



risultato per ogni incarico, che verrà riconosciuto nella misura concreta, in via direttamente proporzionale al punteggio di valutazione conseguito.

5. Nell'attribuzione della retribuzione di risultato terrà conto dei seguenti criteri:

- a) Il 70% della somma indicata al precedente comma 4 è destinata a remunerare il raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascuna PO dal piano della performance allegato al PIAO:

% raggiungimento obiettivi assegnati	% quota parte retribuzione di risultato
Dal 50 al 60%	70 % della quota di cui al co. 5 lett.a)
Dal 61 al 70%	80 % della quota di cui al co. 5 lett.a)
Dal 71 al 80%	90 % della quota di cui al co. 5 lett.a)
Dal 81 al 100%	100 % della quota di cui al co. 5 lett.a)

- b) Il 30% della somma indicata al precedente comma 4 è destinata a remunerare i comportamenti individuati dal sistema di valutazione tenendo conto anche del contributo assicurato alla performance generale della struttura e della capacità di utilizzare la valutazione dei propri collaboratori come occasione per favorirne la crescita professionale ed orientare i loro comportamenti verso gli obiettivi fissati dall'amministrazione comunale.

Competenze organizzative	Indicatori	Punteggio massimo
1. Capacità di promuovere soluzioni innovative	Promuove soluzioni alternative non standardizzate che favoriscono il miglioramento continuo delle prestazioni dei propri servizi.	5
2. Problem solving	Analizza con attenzione le cause dei problemi gestionali, sviluppando contributi positivi e logiche propositive. Promuove la ricerca integrata delle risposte ai problemi più complessi, per implementare in modo trasversale azioni di miglioramento globale dell'Ente. Risponde con prontezza, lucidità ed efficacia alle situazioni non prevedibili.	5
3. Orientamento all'utente interno/esterno	Conosce le esigenze dell'utente interno ed esterno e fornisce un'assistenza efficiente ed efficace. Ha un atteggiamento corretto, trasparente, disponibile, scrupoloso, affidabile, che ispira fiducia. Riconosce il disservizio e le non conformità intervenendo tempestivamente ed efficacemente per risolverli.	5
4. Leadership	Coinvolge i propri collaboratori e coordina contemporaneamente attività di più gruppi costruendo con grande efficacia uno "spirito di corpo". Promuove azioni concrete orientate alla rimozione delle situazioni di tensione e alla crescita del benessere organizzativo.	5
5. Qualità atti amministrativi e contabili	Dimostra di possedere le conoscenze necessarie a svolgere le mansioni assegnate garantendo sostenibilità dell'atto sotto il profilo della legittimità e correttezza formale. Lavora con massima sollecitudine e precisione per assicurare la regolarità	5

	amministrativa e contabile degli atti ai fini dei controlli interni posti in essere dall'ente.	
6. Capacità organizzative e gestionali	Programma con cura le attività in relazione agli obiettivi e alle risorse. Si adopera costantemente per garantire la precisione ed il rispetto dei tempi nell'assolvimento degli obblighi previsti dalla legge. Per la Trasparenza aggiorna con regolarità i dati pubblicati nella sezione "Amministrazione Trasparente" e per la Prevenzione alla Corruzione rispetta i termini previsti dalla legge o dal regolamento per la conclusione dei procedimenti.	5

Ai fini dell'erogazione della quota di retribuzione di cui alla lettera b) comma 5 del presente articolo trova applicazione la seguente tabella:

valutazione dei comportamenti conseguita	% quota parte retribuzione di risultato
Da 18 a 20	60 % della quota di cui al punto 3 lett.b)
Da 21 a 23	70 % della quota di cui al punto 3 lett.b)
Da 24 a 27	90 % della quota di cui al punto 3 lett.b)
Da 28 a 30	100 % della quota di cui al punto 3 lett.b)

6. Ai sensi dell'art. 7 lett.j) del CCNL 2019/2021, la correlazione tra la retribuzione di risultato e i compensi di cui all'art. 20 co.1 lett. H) viene definita mediante una riduzione percentuale della retribuzione di risultato, secondo la seguente tabella:

Importo annuo degli incentivi percepiti (lordi)	Riduzione della retribuzione di risultato
Fino a euro 5.000,00	Nessuna riduzione
Da euro 5.001,00 a euro 7.000,00	3 %
Da euro 7.001,00 a euro 10.000,00	5%
Oltre euro 10.001,00	8%

INDENNITA'

Art. 21 – Indennità – Principi generali

- L'art.80, comma 2, lett.c),d),e),f) del CCNL 16.11.2022 prevede che una parte delle risorse decentrate sono finalizzate all'erogazione delle seguenti indennità:
indennità condizioni di lavoro (art.70 bis CCNL21.05.2018)
indennità di turno, reperibilità, compensi art.24 comma 1 CCNL14.09.2000
indennità specifiche responsabilità (art.84 CCNL 16.11.2022)
indennità di funzione (art.97 CCNL), indennità di servizio esterno (art.100 CCNL)
- Le indennità e i compensi accessori sono riconosciuti solo in presenza di 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, salvo non sia diversamente disposto negli articoli seguenti.
- L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del responsabile di area.
- L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
- La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità fatto salvo diversa e più favorevole disposizione contenuta nel CCNL o nel presente CCDI.
- Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità o compensi è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente dirigente/responsabile di settore, fatta salva la tempestiva rilevazione della mancanza dei presupposti legittimanti l'attribuzione di dette indennità, al mutarsi delle condizioni della

prestazione lavorativa resa.

7. 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.
8. Nei casi di part time verticale saranno considerate le giornate di lavoro come un tempo pieno.

Art. 22 – Indennità per specifiche responsabilità

1. Ai sensi dell'art.84 CCNL è prevista, con decorrenza 01/01/2023 un'indennità per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle aree Operatori esperti, Istruttori e Funzionari Elevata Qualificazione, che non risulti titolare di incarico di EQ. Il compenso è destinato a remunerare incarichi, assegnato con atto formale del Responsabile del Servizio, che comportino l'attribuzione di specifiche responsabilità. La dizione "Specifiche responsabilità" non coincide automaticamente con la dizione "responsabilità del procedimento" atteso che, per i dipendenti appartenenti alle aree funzionali degli istruttori e dei funzionari e dell'elevata qualificazione, lo svolgimento di queste attività è strettamente collegata al contenuto della declaratoria professionale ovvero costituisce il normale oggetto della loro attività e non implica lo svolgimento di compiti aggiuntivi.
2. L'indennità è corrisposta in relazione all'effettiva assegnazione delle seguenti responsabilità:
 - a) Attribuzione della responsabilità del procedimento in materie che comportino rilevanti responsabilità istruttorie, individuate e motivate dal Responsabile dell'area. Si definiscono procedimenti/processi complessi quelli che comportano almeno cumulativamente specializzazione e concorso decisionale, elevato livello di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni dell'ente, discrezionalità amministrativa o tecnica, relazioni con Enti, istituzioni e organi esterni, anche fra quelli elencati esemplificativamente dall'art. 84 CCNL 2019/2021 e in particolare:
 - a) specifiche responsabilità derivanti 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);
 - b) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati – GDPR;
 - c) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi;
 - d) specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi.

La misura dell'indennità è graduata, attribuendo un punteggio da 1 a 3 punti, per un massimo 12 punti e un minimo di 6 sulla base dei seguenti criteri:

1. Grado di specializzazione delle conoscenze normative e / o tecniche richieste dal procedimento – necessità di continui aggiornamenti normativi e/o tecnici;
2. Interconnessioni dei procedimenti con le funzioni di altri uffici e servizi, aree dell'ente o con gli organi di governo con conseguente necessità di coordinamento – livello di incidenza nel supporto tecnico alle decisioni dell'ente;
3. Livello di discrezione amministrativo e/o tecnica
4. Livello di complessità delle relazioni esterne.

Il raggiungimento di un punteggio inferiore a 5 non dà luogo ad alcuna indennità:

Punteggio	Indennità corrispondente
6 punti	Euro 250,00
7 punti	Euro 500,00
8 punti	Euro 750,00
9 punti	Euro 1.000,00
10 punti	Euro 1.250,00
11 punti	Euro 1.600,00
12 punti	Euro 2.000,00

3. Le indennità di cui al presente articolo sono liquidate mensilmente. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (per almeno 15 giorni) in caso di assunzione/cessazione.
4. Le indennità sopra indicate non sono cumulabili con l'indennità di funzione di cui all'art.97 del CCNL 2019/2021;
5. Per compensare le seguenti ulteriori specifiche responsabilità del personale appartenente all'area degli istruttori e dei funzionari e dell'elevata qualificazione, attribuite con atto formale, di seguito elencate, sono attribuite le seguenti indennità:

- a) Dalle qualifiche di ufficiale elettorale, di stato civile, ufficiale di anagrafe, con delega completa – euro 500,00;
- b) Dalle qualifiche di ufficiale elettorale, di stato civile, ufficiale di anagrafe, con delega parziale – euro 250,00;
- c) Dalle qualifiche di funzionario responsabile dei tributi – euro 500,00.
6. L'indennità spetta ai dipendenti che rivestono le qualifiche di cui sopra, attribuite, con atto scritto. Preliminarmente alla attribuzione dell'incarico dovrà essere verificata la disponibilità delle risorse necessarie.
7. I titolari di incarichi di E.Q. non possono fruire dell'indennità. Le indennità non sono cumulabili con altre tipologie di indennità per specifiche responsabilità di cui all'art.84 del CCNL 2019/2021; nel caso in cui ricorra più di una fattispecie legittimante, verrà corrisposta solo una indennità, in riferimento a quella avente importo più elevato. A ciascun dipendente non può essere infatti attribuita più di una indennità.

Art. 23 – Indennità condizioni lavoro

1. Ai sensi di quanto previsto dall'art. 70 bis del CCNL del comparto funzioni locali, è corrisposta con decorrenza 01/01/2023 una unica indennità per compensare lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi e pertanto pericolose o dannose per la salute, o impicanti il maneggio valore.
2. L'indennità è corrisposta ai dipendenti che effettuano prestazioni di lavoro che comportano l'effettiva e continuativa esposizione a rischio, ovvero il disagio o il maneggio di valori e contanti e pertanto verrà riconosciuta soltanto in caso di presenza in servizio e non verrà erogata in tutti i casi di assenza (malattia, maternità, ferie, permessi, infortuni...)
3. La misura dell'indennità è stabilita come segue:
 - Attività esposta a rischio: euro 1,50 al giorno
 - Attività disagiata:

Prestazione resa	Importo
Servizio prestato dal personale dell'area degli operatori e operatori esperti per il servizio "In house" di <u>prevenzione ghiaccio e sgombero neve</u>	€ 5,00/ giorno
Servizio prestato dal personale dell'area degli operatori e operatori esperti per eventi di <u>protezione civile svolte nei giorni di riposo settimanale</u>	€ 15,00
Servizio prestato dal personale dell'area degli operatori e operatori esperti per lavori di <u>ripristino, sistemazione viabilità ed altre attività in zona montana</u>	€ 10,00

- Maneggio valori:
 - euro 1,60 al giorno per maneggio valori di importo medio mensile fino a 1.300,00 euro;
 - euro 2,00 al giorno per maneggio valori di importo medio mensile superiore a 1.300,00 euro;
 L'indennità è attribuita all'economo comunale e ai dipendenti nominati agenti contabili. In caso di cumulo delle indennità di rischio e disagio per causali di attribuzione diverse, è riconosciuto l'importo nella misura di euro 5,50 al giorno
- 4. Le prestazioni lavorative che danno diritto all'indennità con specifico riferimento alle attività disagiate di cui all'art. 70 bis comma 1 lett. a) del CCNL possono essere di natura spaziale, temporale, strumentale o altro. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:
 - orario di lavoro disagiato o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'ente senza che dia luogo ad altre specifiche indennità (es. indennità di turno);
 - esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio.
- 5. Le prestazioni di lavoro che danno diritto all'indennità, con specifico riferimento al rischio e al pericolo o danno per la salute di cui all'art. 70 bis comma 1 lett. b) del CCNL sono le seguenti:
 - utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni;
 - attività che determinano condizioni di lavoro potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
 - prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;
 - prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalle attività di manutenzione degli impianti elettrici;
 - prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di attrezzature e strumentazioni atti a determinare lesioni o microtraumi anche non permanenti.
- 6. Le prestazioni lavorative che danno diritto all'indennità, con specifico riferimento al maneggio dei valori di cui all'art. 70 bis co. 1 lett.c) del CCNL, sono quelle relative ad attività non discontinua di gestione dei valori di cassa, denaro, valori bollati, titoli di credito e altro genere di valori e che costituisce parte rilevante delle ordinarie prestazioni.
- 7. L'erogazione dell'indennità condizioni lavoro avviene mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di

rilevazione assenze/presenze.

COMPENSI PREVISTI DA PARTICOLARI NORME

Art. 24 – Compensi ISTAT

1. Come previsto dall'art. 70 ter del CCNL 2016/2018, in relazione all'art. 80 co. 1 lett. g) del CCNL 2019/2021, per compensare prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro, possono essere erogati specifici compensi.
2. Gli oneri per tali compensi sono finanziati esclusivamente nella quota prestabilita del contributo onnicomprensivo e forfettario riconosciuto dall'ISTAT e confluiscono nel fondo delle risorse decentrate, ai sensi dell'art. 67 co. 3 lett. C) del CCNL 2016/2018 e dell'art. 80 comma 1 lett. g) del CCNL 2019/2021.

Art. 25 – Incentivi recupero evasione tributaria

1. Come previsto dall'art. 1 comma 1091 delle L. 145/2018 (legge di bilancio 2019), per compensare le attività di recupero dell'evasione tributaria IMU e TARI, potranno essere corrisposti incentivi in misura percentuale rispetto al maggior gettito accertato e riscosso IMU /TARI, per le attività di accertamento non affidate in concessione, come trattamento accessorio, non sottoposto ai limiti di cui all'art. 23 comma 2 del D.lgs. 75/2017, del personale dell'ufficio tributi e/o di altro personale che partecipa ai progetti di recupero dell'evasione tributaria.
2. Le modalità di attribuzione e riparto dell'incentivo avverranno sulla base dei criteri stabiliti dall'apposito regolamento approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 66 del 11/11/2021.

Art. 26 – Incentivi per le funzioni tecniche

1. Le modalità di attribuzione e riparto dell'incentivo avverranno sulla base dei criteri stabiliti dall'apposito regolamento approvato con deliberazione di Giunta Comunale e dalla normativa vigente.

PROGRESSIONI DI CARRIERA

Art. 27 – Progressioni economiche all'interno delle Aree Funzionali

1. Ai sensi dell'art. 14 del CCNL comparto funzioni Locali 2019/2021, si declina la disciplina delle progressioni economiche all'interno delle Aree.

a) Criteri generali

La progressione economica si traduce nell'attribuzione di differenziali stipendiali in incrementi stipendiali successivi al trattamento tabellare iniziale. Essa avviene all'interno di ciascuna area funzionale di inquadramento e si realizza annualmente nei limiti di un apposito fondo, a cui è destinata quota parte delle risorse stabili del Fondo per la contrattazione decentrata, mediante l'attivazione di un processo di selezione in base ai criteri indicati all'art. 14 comma 2 del CCNL ed è riconosciuta nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo, a una quota limitata di dipendenti.

b) Riparto delle risorse

Le risorse disponibili saranno definite in modo tale da limitare le progressioni economiche a non più del 50% degli aventi diritto.

c) Tempi minimi dall'ultima progressione economica acquisita

Per partecipare alla procedura selettiva di progressione economica, è necessario siano decorsi, quale condizione preliminare, tre anni dall'ultima progressione economica acquisita (sia nell'attuale che nel previgente sistema professionale e di progressione economica, come stabilita dall'art. 14 co. 2 lett. a) del CCNL).

Il dipendente assunto tramite mobilità può concorrere alla progressione economica orizzontale solo dopo aver maturato almeno 36 mesi di servizio presso l'ente.

Il calcolo dei termini è effettuato con riferimento alla data del 31 dicembre dell'anno antecedente l'attivazione dell'istituto e con decorrenza 1° gennaio dell'anno di attivazione dell'istituto, con esclusione quindi di progressione economiche con decorrenza in corso d'anno.

d) Assenza di procedimenti disciplinari

È condizione necessaria per la partecipazione non essere stati destinatari, nei due anni precedenti l'anno di attivazione dell'istituto, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. In caso di procedimenti disciplinari in corso alla data di riferimento per il possesso dei requisiti (31 dicembre dell'anno antecedente) si applica quanto previsto dall'art. 14 co. 2 lett. a) del CCNL.

e) Procedure

La procedura prende avvio mediante la pubblicazione di apposito avviso di selezione. La selezione sulla base dei

criteri come di seguito individuati, sarà svolta normalmente con riferimento ai requisiti posseduti al 31 dicembre di ogni anno. L'insorgere di eventuali contestazioni, sarà oggetto di esame congiunto per individuare, laddove possibile, soluzioni condivise.

f) Criteri per le progressioni economiche

Il differenziale stipendiale, a seguito di progressione economica nell'area funzionale verrà attribuita con riferimento al punteggio più elevato complessivamente conseguito nella procedura selettiva, sulla base dei criteri di seguito indicati. La graduatoria è formulata in ordine decrescente di punteggio.

Il punteggio sarà determinato:

- per il 60% dalla media delle valutazioni della performance conseguite nell'ultimo triennio antecedente l'anno di attivazione dell'istituto o comunque in caso di assenza le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico;
- per il 40% sulla base dell'esperienza professionale (un punto per ogni anno dal conseguimento dell'ultima progressione economica o eventualmente dalla data di assunzione in servizio, detratto il requisito minimo per l'accesso previsto).

In caso di parità di punteggio, la progressione economica verrà attribuita al candidato che, nell'ordine:

- ha conseguito il punteggio più elevato nella scheda da valutazione per il parametro relativo ai comportamenti professionali e organizzativi e ai comportamenti professionali e manageriali;
- in caso di ulteriore parità, prevarrà la maggiore anzianità dall'ultima progressione economica conseguita nel vigente o previgente sistema di classificazione.

Una volta acquisito il differenziale stipendiale a seguito di progressione economica nell'area funzionale, tutti i requisiti utilizzati saranno azzerati.

g) Disposizioni finali

La prima applicazione del nuovo sistema di progressioni economiche all'interno dell'area, potrebbe richiedere correttivi che le parti si impegnano a valutare congiuntamente, anche nell'arco della durata del presente accordo.

Le risorse destinate alle progressioni economiche, non utilizzate nell'anno di riferimento, fermo restando l'importo stabilito in sede contrattuale, costituiranno economia e andranno ad alimentare le risorse destinate ad incentivare la performance.

DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Art. 28 – Criteri di elevazione del contingente del personale part-time. Conferma

1. Il contingente di personale part-time dell'art. 53 co. 1 del CCNL 2018 del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, con esclusione delle posizioni organizzative, può essere elevato in caso di gravi e documentate situazioni familiari, ai sensi del successivo co. 9 dell'art. 53, come di seguito individuate:
 - a) Dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'art. 8 co. 4 e 5 del D.lgs. 81/2015;
 - b) Dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
 - c) Dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
 - d) Documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
 - e) Necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
 - f) Genitori con figli minori, in relazione al loro numero;
 - g) Lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Art. 29 – Festa del Patrono

1. I dipendenti fruiscono della Festa del patrono del luogo ordinario di lavoro.
2. I dipendenti che svolgono, per particolare articolazione dell'orario di servizio o per servizi associati, l'attività lavorativa anche in una sede di lavoro diversa da quella ordinaria, quando nella sede non ordinaria di lavoro ricorra la Festa del Santo Patrono, essi prestano la propria attività lavorativa presso la sede ordinaria di lavoro, ovvero in altra sede prestabilita.

Art. 30 – Welfare aziendale

Criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo (art. 7 co. 4, lett. b) e art. 82 CCNL)

1. Come previsto dal CCNL possono essere concessi ai dipendenti benefici di natura assistenziale e sociale tra i quali:
 - a) iniziative a sostegno del reddito della famiglia;
 - b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
 - c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
 - d) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito



- bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale;
2. Per l'anno 2023 in fondo di cui all'art. 79 del CCNL non presenta disponibilità per sostenere gli oneri per la concessione dei benefici di cui al comma precedente.
 3. Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti di verifica del contratto decentrato o in sede di contrattazione annuale sui criteri di ripartizione del fondo delle risorse decentrate.

DISPOSIZIONI FINALI

Art. 31 – Tutela della privacy

1. Nell'ambito della raccolta e dell'utilizzo dei dati personali relativi alla qualità e quantità delle prestazioni lavorative del personale dipendente l'ente, le OO.SS. e la RSU si impegnano a osservare un'adeguata tutela della riservatezza richiamandosi ai principi fissati dal D.lgs. n. 196/2003, come modificato a opera del D.Lgs. 101/2018 per l'applicazione del Regolamento U.E. 2016/679.

Art. 31 – Monitoraggio e verifiche

1. Allo scopo di una costante verifica dell'applicazione del contratto e del raggiungimento dei risultati previsti, le Parti che hanno sottoscritto il presente contratto collettivo decentrato integrativo di livello territoriale si incontreranno annualmente su richiesta di una delle parti.

Art. 33 – Norme finali

1. Il presente contratto integrativo decentrato sostituisce i precedenti contratti integrativi aziendali.
2. Il contratto collettivo decentrato integrativo dovrà essere pubblicato sul sito internet del comune ai sensi delle vigenti disposizioni normative. Di tale pubblicazione sarà adeguatamente informato il personale dipendente.
3. Ai sensi dell'art. 46, co. 4, del D.lgs. 165/2001 le pubbliche amministrazioni sono tenute a trasmettere ad ARAN, per via telematica, entro 5 giorni dalla sottoscrizione, 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.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti concordano di inserire nella costituzione del Fondo, a decorrere dall'anno 2024, le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 79 comma 3 del CCNL del 16/11/2022 (importo non superiore alla percentuale dello 0,22 % del monte salari 2018).

Alessandro Favola
Mauro R.

Roberto Vito Cusi FP.



Comune di Solagna

Provincia di Vicenza

**CRITERI PER IL CONFERIMENTO, LA REVOCA E
LA GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI
DI ELEVATA QUALIFICAZIONE
(Artt. 16 e seguenti CCNL Funzioni Locali 2019/2021)**

Allegato 1 al CCDI 2023-2025

Alessandro Bazzoli
[Signature]

1. INTRODUZIONE

1. Il CCNL del comparto Regioni e Enti Locali del 31 marzo 1999 e successive integrazioni ha introdotto e regolamentato per la prima volta l'istituzione delle posizioni organizzative all'interno degli enti locali. Il CCNL del nuovo comparto funzioni locali del 18/05/2018, con gli artt. 13 e seguenti, ha poi parzialmente riscritto la disciplina dell'area delle posizioni organizzative. L'art. 3 "Misure per la valorizzazione del personale e per il riconoscimento del merito" del D.L. n. 80/2021 ha innovato in maniera sostanziale l'inquadramento professionale dei dipendenti pubblici previsto dall'art. 52 del d.lgs. 165/2001, prevedendo al comma 1 bis l'inquadramento del personale pubblico in almeno tre distinte aree funzionali e demandando alla contrattazione collettiva nazionale l'individuazione di un'ulteriore area per l'inquadramento del personale di elevata qualificazione.
2. Il CCNL del comparto Funzioni Locali 2019/2021, in attuazione delle suddette disposizioni, con l'art. 12 ha istituito, nell'ambito di un nuovo ordinamento professionale delle Autonomie locali, tre Aree funzionali (Operatori, operatori esperti, istruttori) affiancandovene una quarta, denominata Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione. A quest'area funzionale appartiene il personale destinatario degli incarichi di Elevata Qualificazione che, secondo le disposizioni degli artt. 18 e seguenti del CCNL, sostituiscono dal 1° aprile 2023 i precedenti incarichi di posizione organizzativa.
3. I caratteri salienti della nuova disciplina contrattuale sono:
 - corrispondenza automatica, negli enti privi di dirigenza, degli incarichi di responsabilità delle unità organizzative di massima dimensione alle posizioni di lavoro che sono oggetto di Incarichi di elevata Qualificazione;
 - durata massima triennale degli incarichi;
 - per il conferimento degli incarichi si tiene conto della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e delle capacità ed esperienza professionale;
 - trattamento economico costituito dalla retribuzione di posizione, secondo graduazione degli incarichi da un minimo di € 5.000,00 a un massimo di € 18.000,00, lordi, annui e per tredici mensilità e dalla retribuzione di risultato, attribuibile a seguito di valutazione positiva dei risultati.
4. La definizione e applicazione dell'istituto agli enti locali presuppone che ogni ente abbia attuato i principi di razionalizzazione previsti dal d.lgs. 165/2001, che abbia ridefinito le strutture organizzative e la dotazione organica e istituito e attivato i servizi di controllo interno o nuclei di valutazione.
5. Il conferimento degli incarichi di elevata qualificazione, inoltre, deve essere preceduto dalla concreta definizione dei criteri generali per il conferimento e revoca degli incarichi e della graduazione dell'incarico per la determinazione della relativa retribuzione di posizione. Il presente documento ha pertanto ad oggetto la definizione dei criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione e la graduatoria delle relative responsabilità.

2. CRITERI GENERALI PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE.

1. Gli incarichi di Elevata Qualificazione sono assegnati per lo svolgimento di funzioni di direzione delle unità organizzative di massima dimensione dell'Ente, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa dell'ente, ai sensi dell'art. 16 comma 2 lett. a) e dell'art. 19 co. 1 del CCNL del comparto funzioni locali 2019/2021, intendendosi per tali le unità organizzative di massima dimensione del comune (servizi).
2. Tali incarichi sono caratterizzati da:
 - responsabilità amministrative e di risultato, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative affidate, inclusa la responsabilità di unità organizzative;
 - responsabilità amministrative derivanti dalle funzioni organizzative affidate, con la firma del provvedimento finale in conformità agli ordinamenti delle amministrazioni;
 - possesso di 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 funzioni ad elevato contenuto professionale e specialistico, implicanti anche attività progettuali, pianificatorie e di ricerca e sviluppo.

3. REQUISITI SPECIFICI PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI

1. Il personale cui conferire gli incarichi devono essere inquadrati nell'Area funzionale dei Funzionari e dell'elevata Qualificazione e sono individuati sulla base del possesso dei requisiti di adeguata capacità professionale, di

attitudine allo svolgimento di funzioni di gestione e coordinamento, di adeguata esperienza professionale e di idonei requisiti culturali, tenendo in riferimento la natura e le caratteristiche dei programmi adottati e degli obiettivi da realizzare. In particolare, per i requisiti culturali si fa riferimento al possesso di specifico titolo di studio di scuola secondaria di secondo grado (per gli inquadramenti professionali previgenti), ovvero di diploma di laurea triennale o magistrale, in corsi di studio attinenti all'incarico. Esclusivamente nel caso previsto dall'art. 19 co. 2 e seguenti del CCNL funzioni Locali e ricorrendone tutti i presupposti, i suddetti incarichi possono essere temporaneamente conferiti, nelle more del reclutamento di personale dell'Area funzionale dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, anche a personale appartenente all'Area funzionale degli Istruttori.

2. I candidati non devono trovarsi in alcuna situazione di conflitto di interesse o di incompatibilità, anche potenziale, come stabilito ai sensi del D.Lgs. n. 39/2013. In base all'art. 20 del suddetto D.lgs., all'atto del conferimento dell'incarico deve essere dichiarata l'insussistenza delle condizioni di inconferibilità, nonché dichiarata l'insussistenza di cause di incompatibilità. Le suddette dichiarazioni devono essere poi rese con cadenza annuale.
3. In linea generale, i soggetti ai quali assegnare la responsabilità di settori maggiormente a rischio di corruzione, secondo la rilevazione e la mappatura dei processi effettuata dall'Ente sulla base della sezione prevenzione della corruzione del Piano integrato di attività e organizzazione, non devono avere precedenti penali specifici.
4. In particolare, a coloro i quali sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale (Delitti dei pubblici ufficiali contro la pubblica amministrazione) in generale, non possono essere assegnati incarichi di posizione organizzativa (art. 3 co.1 lett. c) e co. 4 del D.Lgs.n.39/2013); agli stessi, inoltre, non possono essere assegnati incarichi di posizione organizzativa con funzioni direttive degli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzione di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati, come previsto dall'art. 35-bis co.1 lett. b) del D.Lgs. n. 165/2001.
5. Ai soggetti condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i medesimi reati di cui al punto 5) in generale, non possono essere assegnati incarichi di posizione organizzativa (art.3 co.1 lett. c) e co.4 del D.Lgs. n. 39/2013);
6. Le circostanze indicate nei punti 4 e 5 sono oggetto di apposite dichiarazioni e, come le dichiarazioni di cui al punto 2, debbono essere rese prima del conferimento dell'incarico stesso e successivamente con cadenza annuale.
7. Gli incaricandi non devono avere ricevuto per l'incarico precedente una valutazione negativa della performance che, in base al sistema di misurazione e valutazione adottato, comporta la revoca dell'incarico.

4. DURATA DEGLI INCARICHI

1. Gli incarichi hanno durata massima triennale (art. 18 co.1 del CCNL del comparto Funzioni locali) ma non possono eccedere la durata del mandato amministrativo del sindaco che li conferisce, con proprio decreto motivato, ai sensi dell'art. 50 co.10 del D.Lgs. 267/2000. In via ordinaria, gli incarichi hanno durata inferiore in ragione di particolari esigenze organizzative e gestionali.
2. Gli incarichi possono essere rinnovati a condizione della previa verifica positiva dei risultati conseguiti nel precedente periodo di incarico.

5. CRITERI DI RIFERIMENTO PER LA GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI

1. L'art. 5 del Regolamento per l'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi individua nei Servizi le macrostrutture organizzative di primo livello con l'aggregazione di più Servizi e Uffici, alla cui direzione sono preposti gli Incaricati di Elevata Qualificazione.
2. La graduazione della retribuzione di posizione è principalmente legata alla collocazione nella struttura organizzativa dell'incaricato di elevata qualificazione, alle caratteristiche delle funzioni attribuite, alla valutazione della strategicità della posizione stessa in relazione a programmi e obiettivi dell'Amministrazione e anche all'ampiezza e al contenuto delle eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna. La graduazione tiene conto altresì delle competenze culturali, di studio, professionali ed esperienziali.
3. La graduazione delle posizioni è elaborata e proposta dal Nucleo di Valutazione della Performance (d'ora in poi NVP), sulla base dei criteri fissati dal presente documento ed è adottata dal Sindaco con proprio decreto, che definisce l'ammontare di retribuzione da associare ai singoli punteggi o alle fasce di punteggio ottenute.

4. La graduazione è il risultato della somma dei punteggi ottenuti con la valorizzazione di un indice di criteri tesi ad individuare la rilevanza delle funzioni e dei compiti assegnati ad ogni incarico. Le fonti informative per l'attribuzione di punteggi sono:
 - a) Documenti interni (Bilancio di previsione, Documento unico di programmazione, Piano esecutivo di gestione, Piano integrata di attività e organizzazione, Regolamenti, ecc....);
 - b) Conoscenze esplicitate dal sindaco, dal Segretario dell'ente dall' NVP stesso.
5. La pesatura degli incarichi è eseguita con riferimento ad anno solare e tutti i parametri utilizzati vengono quindi valutati facendo riferimento alla situazione esistente all' 1/1 di ciascun anno.
6. La pesatura può essere rivisitata in occasione di significativi mutamenti organizzativi (ad esempio consistente modifica delle dotazioni assegnate in termini di personale o di risorse finanziarie, ridisegno delle strutture organizzative) o dei programmi da realizzare.

6. RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

1. Premessa

Per la graduazione degli incarichi di elevata Qualificazione, finalizzata alla determinazione della retribuzione di posizione in godimento a ciascun incaricato, è presa in considerazione la complessità generale della struttura organizzativa di riferimento, in relazione ai compiti e alle risorse ad essa assegnati.

Il NVP dovrà utilizzare, ai fini della "pesatura" dei diversi servizi, un modello di valutazione che consideri tutti i "Responsabili dei Servizi" con uguale criterio, prescindendo dalla loro posizione giuridico/economica, in quanto figure che reggono e dirigono la struttura organizzativa complessiva dell'ente e che troveranno adeguata differenziazione e valorizzazione proprio nella pesatura.

2. Griglia di pesatura e descrizione dei parametri

I fattori rilevanti nel processo di valutazione delle strutture organizzative sono ricompresi in quattro macro parametri:

- a) Strategia (peso 15%)
- b) Complessità direzionale (peso del 45%)
- c) Responsabilità (peso del 15%)
- d) Professionalità (peso del 15%)
- e) Trasversalità (peso del 10%)

La differenziazione dei pesi avviene in relazione all'importanza attribuita a ciascun fattore nella valutazione finale. L' Allegato A) Scheda di graduazione degli incarichi di elevata Qualificazione espone i diversi fattori e i valori attribuiti che concorrono alla graduazione complessiva degli incarichi.

7. GRADUAZIONE E RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

1. Una volta proceduto alla graduazione e pesatura di ogni incarico di elevata Qualificazione, sulla base del punteggio complessivo ottenuto dalla somma dei punteggi relativi ai parametri caratterizzanti le posizioni, è possibile determinare la retribuzione di posizione corrispondente a ogni singolo incarico, come dalla tabella sotto riportata.
2. Al punteggio totale ottenuto per ciascun incarico verrà attribuito il valore economico annuo, a partire dalla misura minima al massimo previsto dall'art. 17 co. 2 del CCNL di comparto Funzioni locali 2019/2021 (da un minimo di € 5.000,00 a un massimo di € 18.000,00 lordi per tredici mensilità).

FASCIA DI PUNTEGGIO	FASCIA DI RETRIBUZIONE DI POSIZIONE CORRISPONDENTE
Fino a 50 punti	€ 5.000,00
Da 56 a 65	Da € 5.001,00 a € 6.500,00
Da 66 a 75	Da € 6.501,00 a € 7.500,00
Da 76 a 85	Da € 7.501,00 a € 9.500,00
Da 86 a 90	Da € 9.501,00 a € 14.500,00
Da 91 a 95	Da € 14.501,00 a € 16.000,00
Da 96 a 100	Da € 16.001,00 a € 18.000,00

3. All'interno di ogni fascia retributiva, il valore effettivo di retribuzione di posizione è determinato dalla giunta comunale all'interno del range previsto.
4. Nel caso di personale utilizzato a tempo parziale presso altro ente o presso servizi in convenzione con conferimento di Incarico di elevata Qualificazione, la retribuzione di posizione è riparametrata in proporzione all'effettivo orario di impiego presso gli Enti.

8. RETRIBUZIONE DI RISULTATO

1. La retribuzione di risultato è determinata in percentuale rispetto alla retribuzione di posizione assegnata per ogni incarico di Elevata Qualificazione a seguito del processo di graduazione di cui al presente Documento ed è corrisposta solo a seguito di valutazione positiva dei risultati e delle prestazioni.

9. REVOCA

1. Gli incarichi di elevata Qualificazione possono essere revocati prima della scadenza con provvedimento motivato del Sindaco, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o funzionali, o per inosservanza delle direttive impartite dal sindaco o dagli Assessori competenti o dal Segretario Comunale/generale, oppure in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi imputabili agli incaricati stessi.
2. Sono da considerarsi negativi, risultati inferiori a 60/100 del punteggio complessivo della scheda di valutazione.
3. In presenza di un giudizio negativo sulla valutazione della performance, l'incarico non può essere rinnovato o confermato e non è comunque possibile procedere al conferimento di un nuovo incarico e se l'incarico è ancora in corso, si procede alla revoca anticipata. La revoca dell'incarico, comunque non pregiudica la corresponsione all'incarico di E.Q. della retribuzione di posizione maturata fino al momento della revoca stessa.
4. In ogni caso, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di un risultato negativo della valutazione, l'interessato è invitato a presentare osservazioni e memorie, chiedere di essere sentito personalmente, in contraddittorio, anche con l'assistenza di un rappresentante dell'organizzazione sindacale ci aderisce o ha conferito incarico, ovvero di un legale.

10. SOSTITUZIONE DELL'INCARICO

1. In caso di assenza breve o impedimento a qualsiasi titolo dell'incaricato di E.Q., è formalmente individuato per la sua sostituzione altro dipendente, preferibilmente fra il personale dell'area funzionale Funzionari e elevata Qualificazione.
2. E' altresì possibile affidare la sostituzione ad altro incaricato di E.Q. applicando le disposizioni dell'art. 17 co. 5 del CCNL Funzioni Locali 2019/2021, ovvero al Segretario Comunale/generale, ai sensi dell'art. 97 co. 4 lett. d) del TUEL.

11. DISPOSIZIONI FINALI

1. Per quanto non previsto nel presente documento si fa riferimento alla normativa vigente in materia e alla contrattazione collettiva del Comparto.
2. I "Criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di elevata Qualificazione e la graduazione delle relative responsabilità" di cui al presente documento troveranno applicazione a decorrere dalla sua approvazione e potranno essere utilizzati a far data dal 1 gennaio 2024.

Il presente documento sostituisce integralmente il metodo precedentemente in utilizzo.

Allegato:

A) Scheda di graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione.



PARAMETRI MIN/MAX PUNTI	VARIABILI	INDICATORI	PUNTEGGIO DISPONIBILE	PUNTEGGIO ATTRIBUITO
Strategicità della posizione Punti MAX 15		Da valutare in relazione all'importanza, alla criticità della posizione rispetto ai programmi annuali e di medio e lungo periodo dell'Ente connessi alla posizione stessa, riscontrabili nella Relazione Previsionale e Programmatica, e nel Dup	BASSA FINO A 5 PUNTI MEDIA FINO A 10 PUNTI ALTA FINO A 15 PUNTI	
Livello di responsabilità Punti MIN 0 MAX 15	RESPONSABILITA' GIURIDICA	Da valutare in rapporto al tipo di responsabilità (civile, contabile, amministrativa, penale e di risultato) connessa allo svolgimento delle funzioni assegnate	0 - 5	
	RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA	Da valutare in base alla articolazione e complessità dei servizi e uffici da coordinare	0 - 5	
	RESPONSABILITA' ECONOMICA	Da valutare in relazione all'entità economica delle risorse annuali assegnate, sia in termini di entrate o di spese correnti, sia in termini di investimenti che in relazione all'effettivo grado di gestibilità delle risorse assegnate	0 - 5	
Complessità della struttura organizzativa gestita Punti MIN 14 MAX 45	Articolazione attività gestite	Quantità elevata di attività omogenee	4	
		Quantità media di attività omogenee	6	
		Quantità minima di attività omogenee	10	
	Il sistema normativo di riferimento	Non complesso	5	
		Complesso	10	
	Complessità attività	Atti ripetitivi	5	
		Atti parzialmente ripetitivi	10	
		Atti non ripetitivi	15	
	Risorse umane gestite	l'fino a 3 dipendenti	2	
		Da 4 a 6 dipendenti	5	
		Oltre a 6 dipendenti	10	
Professionalità richiesta Punti MIN 10 MAX 15	Alto grado di Specializzazione richiesta per l' Espletamento dei Compiti affidati		15	
	Medio grado di specializzazione richiesta per l'espletamento dei compiti affidati		10	
	Basso grado di specializzazione richiesta per l'espletamento dei compiti affidati		5	
Trasversalità Punti MIN 0 MAX 10	Destinatari delle attività della P.O.	Prevalentemente interni	3	
		Sia interni che esterni	6	
		Prevalentemente esterni	10	
			100	