



Provincia di Ferrara

COMUNE DI GORO

P.zza D. Alighieri, 19 – CAP 44020

Contratto Collettivo INTEGRATIVO (CCI)

Triennio 2023/2025

L'anno duemilaventitre, il giorno 21 del mese di Settembre^{14,30}, alle ore 14,30 nella residenza comunale,

T R A

la delegazione trattante di parte pubblica (costituita con delibera della Giunta Comunale n. 104 del 29/11/2022) composta da:

Dott. Francesco Montemurro	<i>Segretario Comunale</i>
Geom. Arianna Lonati	<i>Per l'Amm. Comunale</i>
Dott. Luca Squillace	<i>Per l'Amm. Comunale-Assente</i>
Rag. Ippolita Veronesi	<i>Per l'Amm. Comunale</i>
Geom. Matteo Zappaterra	<i>Per l'Amm. Comunale-Assente</i>
Anna Gianella	<i>Per l'Amm. Comunale</i>

E

la delegazione delle Organizzazioni Sindacali composta da:

ITAREO RIGHI	<i>FP CGIL</i>
Non presente firma ipotesi	<i>CISL FPS</i>
Non presente firma ipotesi	<i>UIL FP</i>
Geom. Luca Zannicolò	<i>Componente RSU aziendale</i>

INDICE:

CAPO I - Disposizioni generali

- Art. 1 - Quadro normativo di riferimento
- Art. 2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria
- Art. 3 - Verifiche dell'attuazione del contratto
- Art. 4 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati

TITOLO I - Trattamento economico del personale

CAPO I - Risorse e Premialità

- Art. 5 - Quantificazione delle risorse
- Art. 6 - Istituti Contrattuali

CAPO II - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

- Art. 7 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie
- Art. 8 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, anno 2023 e successivi

CAPO III - Progressione economica all'interno delle aree

- Art. 9 - Criteri generali

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

- Art. 10 - Principi Generali
- Art. 11 - Indennità condizioni di lavoro
- Art. 12 - Indennità per specifiche responsabilità

CAPO V - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

- Art. 13 - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

CAPO VI - Performance e premio individuale

- Art. 14 - Disciplina della performance e differenziale del premio individuale

CAPO VII - Sezioni speciali

- Art. 15 - Indennità di servizio esterno
- Art. 16 - Indennità di funzione

CAPO VIII - Incarichi di elevata Qualificazione

- Art. 17 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione

- Art. 18 - Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato

TITOLO III - DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I - Istituti correlati all'orario di lavoro

- Art. 19 - Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente
- Art. 20 - Turnazioni
- Art. 21 - Riduzioni di orario
- Art. 22 - Orario massimo di lavoro settimanale
- Art. 23 - Flessibilità dell'orario di lavoro
- Art. 24 - Orario multiperiodale

CAPO II - Altri istituti contrattabili

- Art. 25 - Salute e sicurezza sul lavoro
- Art. 26 - Innovazioni Tecnologiche



TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

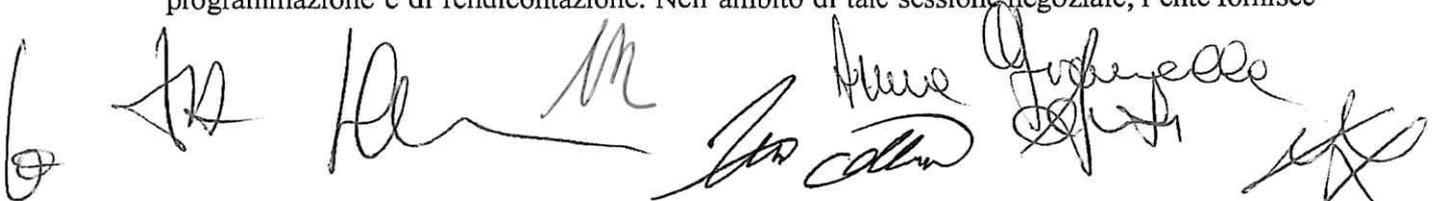
CAPO I – Disposizioni Generali

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente contratto collettivo integrativo (da ora solo CCI) si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti, nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:
 - a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16 novembre 2022 (da ora solo CCNL-2022);
 - b) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL-2018);
 - c) d.lgs. 165/2001 “*Testo Unico sul Pubblico Impiego*”, in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
 - d) d.lgs. 150/2009 “*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*”, in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - e) il d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante “*Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*”;
 - f) Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato – da ultimo - con deliberazione di Giunta comunale n. 20 del 04/04/2000 e s.m.i. ;
 - g) Il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con atto n. 28 del 19/03/2019;
 - h) I CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, per la parti ancora applicabili.

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

1. Il presente CCI si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato congiuntamente a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro. Il presente contratto si applica, altresì, al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale degli enti;
2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula e sino al 31 dicembre 2025, salvo diversa prescrizione specificatamente indicata nel presente contratto;
3. I criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1, del CCNL-2022 tra le diverse modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito contratto tra le parti. Se non viene stipulato il contratto annuale si intendono confermate le modalità di riparto contenute nel presente contratto garantendone l'esigibilità ai dipendenti. In tali eventuali contratti annuali sarà possibile anche modificare i criteri previsti nel presente contratto integrativo e gli stessi decorreranno solo dalla stipula del nuovo contratto. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, la sessione negoziale, di cui al presente comma, va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'ente fornisce



una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione), del CCNL-2022.

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

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal presidente della delegazione trattante di parte pubblica; tale incontro non comporta necessariamente la stipula di un contratto integrativo. Se l'incontro non avviene, si procederà con l'ultrattività del presente CCI come previsto dall'art. 8 del CCNL 16/11/2022.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata, da trasmettere all'amministrazione. Il presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro dieci giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

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

TITOLO I – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – Risorse e Premialità

Art. 5 – Quantificazione delle risorse

1. La quantificazione annuale delle risorse (costituzione del fondo) destinate all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla performance nonché ad altri istituti economici previsti nel presente CCI, è di esclusiva competenza dell'amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore (ad esempio: art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017 e art. 79, comma 6, CCNL-2022) o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'amministrazione;
2. In sede di prima applicazione del presente CCI, per l'anno 2023, si dà atto che la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con determinazione n. 151 del 23/03/2023, secondo le direttive emanate dalla giunta e le disponibilità di bilancio. La determinazione è stata già comunicata ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL 16/11/2022.



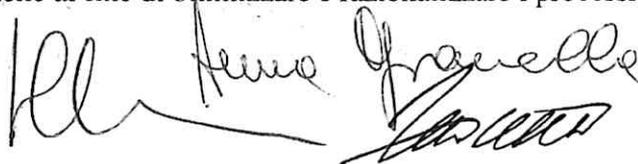
Art. 6 – Istituti contrattuali

1. Conformemente alla normativa vigente (articolo 80, comma 2, CCL-2022) ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento - fatte salve successive modifiche e/o integrazioni - è possibile erogare al personale dipendente, i seguenti incentivi economici:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale, compreso il premio individuale di cui all'art. 81, del CCNL-2022;
 - c) compensi per lavoro prestato nel giorno del riposo settimanale, ex art. 24, comma 1, del Ccnl 14.09.2000;
 - d) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis, CCNL-2018 e articolo 84-bis, CCNL-2022;
 - e) indennità di turno, ex articolo 30 CCNL-2022;
 - f) indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, CCNL-2018;
 - g) indennità per specifiche responsabilità, secondo la disciplina di cui all'art 84, del CCNL-2022;
 - h) indennità di funzione, personale Polizia locale, di cui all'art. 56-sexies CCNL-2018 e articolo 97 CCNL-2022;
 - i) indennità di servizio esterno addetti Polizia locale, di cui all'art. 56-quinquies, CCNL-2018 e articolo 100 CCNL-2022;
 - j) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lettera c) del CCNL-2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del medesimo CCNL, come confermati dall'articolo 79, comma 2, lettera a) del CCNL-2022;
 - k) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lettera f) del CCNL-2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;
 - l) compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70- quater, riconosciuti a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. g) del CCNL-2018 e, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile;
 - m) differenziali stipendiali, a seguito di progressione economica all'interno delle aree, finanziati con risorse stabili, sulla base di quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL-2022.
 - n) "assegno ad personam" in caso di progressione verticale con un costo iniziale inferiore rispetto al previgente trattamento fondamentale (art. 15 comma 3 CCNL 16/11/2022);
 - o) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare integrativo, ai sensi dell'art. 82, comma 2, del CCNL-2022.
 - p) maggiorazione del 30% della retribuzione di posizione in caso di convenzione (art. 23 comma 5 del CCNL 16/11/2022).

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

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

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL-2022 e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;



- d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
- a) i sistemi incentivanti la performance e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
 - programmazione/pianificazione strategica da parte dell'amministrazione;
 - programmazione operativa e gestionale;
 - definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione;
 - predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
 - monitoraggio e confronto periodico;
 - verifica degli obiettivi e risultati conseguiti;
 - controlli e validazione sui risultati;
 - conseguente misurazione e valutazione della performance individuale;
 - esame dei giudizi in contraddittorio;
 - e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

Art. 8 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, anno 2023 e successivi - art. 7, comma 4, lett. a) Ccnl 16/11/2022

1. In attuazione dell'articolo 7, comma 4, lettera a) del CCNL-2022 e degli articoli 79 e 80 del medesimo CCNL, le parti concordano quanto segue:

Per l'anno 2023, le risorse disponibili per la contrattazione integrativa, desunte dalla determinazione di costituzione n. 151 del 23/03/2023 sono le seguenti:

The image shows several handwritten signatures in black ink, arranged horizontally across the bottom of the page. There are approximately seven distinct signatures, some appearing to be initials or stylized names, representing the parties to the agreement.

	2023	
Parte Stabile		
Importo anno 2017 certificato dall'organo di revisione che comprende le risorse decentrate stabili di cui all'art. 31, comma 2 CCNL 22/01/2004 dell'anno 2017	€ 155.156,97	A
DI CUI - Risorse destinate al finanziamento delle Posizioni Organizzative e retribuzione di risultato anno 2022	€ 43.750,00	B
Totale parte Stabile – Limite anno 2016	€ 155.156,97	C
Risorse stabili escluse dal limite CCNL 2016/2018 art. 67, comma 2		
Importo, su base annua, pari a euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio al 31/12/2015 a decorrere dal 31/12/2018 a valere dall'anno 2019 (n. 17 dipendenti al 31/12/2015)	€ 1.414,40	D
Differenziale progressioni economiche a regime CCNL 2016/2018	€ 2.122,64	E
Risorse stabili escluse dal limite CCNL 2019/2021 art. 79, comma 1		
Importo, su base annua, pari a euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio al 31/12/2018 a decorrere dal 01/01/2023 (n. 14 dipendenti al 31/12/2018)	€ 1.183,00	F
Differenziale progressioni economiche a regime CCNL 2019/2021	€ 3.419,91	G
Totale Fondo risorse stabili anno 2023 (A+D+E+F+G)	€ 162.113,92	H
Risorse stabili non soggette al limite		
Decurtazione operata su capacità assunzionale differenziale aumento P.O. dal 2019 art. 3 D.Lgs n. 90/2014	€ 11.468,40	I
Totale risorse Stabili non soggette al limite (D+E+F+G+I)	€ 19.608,35	L
Totale fondo parte stabile anno 2023 al netto delle voci non soggette al vincolo (H-L)	€ 142.505,57	M
Risorse variabili non soggette al limite CCNL 2016/2018 art. 67, comma 3		
Incentivi progettazione interna	€ 18.000,00	N
Compensi Istat Censimento	€ 3.137,00	O
Fondo Incentivi Tributarî IMU/TASI	€ 2.569,02	P
Risorse variabili non soggette al limite CCNL 2019/2021 art. 79		
0,22% montesalari 2018 quota fondo - art. 79 comma 3 e 5 CCNL 2019/2021	€ 743,51	Q
Economie fondo anno precedente-quota relativa agli anni 2021 e 2022 incremento art. 79 comma 1 lettera b) e comma 5 CCNL 2019/2021 - 84,50€ a dipendente al 31/12/2018	€ 2.366,00	R
Totale risorse variabili non soggette al limite (N+O+P+Q+R+)	€ 26.815,53	S
Totale generale Fondo anno 2023 (H+S)	€ 188.929,45	

Tali risorse, vengono così destinate:

	IMPORTO
art. 14, 3 c., CCNL 2019/2021 - Progressioni all'interno delle aree	€ 60.700,00
art. 33, c. 4, lett. b) e c) CCNL 22/1/2004 - Ind. Comparto Fondo	€ 9.008,66
art. 7, c. 4, lett. b) CCNL 2019/2021 - Performance individuale	€ 6.660,00
art. 7, c. 4, lett. ae) CCNL 2019/2021 - Differenziale premio individuale	€ 1.998,00
art. 84-bis CCNL 2019/2021 - Ind. Condizioni di lavoro	€ 5.806,77
art. 30, 5 c., CCNL 2019/2021 - Turnazioni	€ 3.600,00
art. 84 CCNL 2019/2021 - Ind. Spec. Responsabilità	€ 17.200,00
Straordinari	€ 4.000,00
Fondo Posizioni Organizzative-Storico	€ 43.750,00
Nuova pesatura Posizioni Organizzative CCDI 2022	€ 12.500,00
	€ 165.223,43

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

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

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

CAPO III – Progressione economica all'interno delle aree

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

Art. 9 – Criteri generali

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

NUM.	PROFILO PROFESSIONALE	RIF. NORMATIVO CCNL-2022	INCREMENTO DEL DIFFERENZIALE STIPENDIALE - Euro
1.	Personale educativo, docente e insegnante inquadrato nell'Area Istruttori	Art. 92	350
2.	Personale Polizia Locale, Area Istruttori, titolare di funzioni di coordinamento, ecc.	Art. 96	350
3.	Personale iscritto a ordini o albi professionali Area degli Istruttori	Art. 102	150

ML

4.	Personale iscritto a ordini o albi professionali Area dei Funzionari ed EQ	Art. 102	200
5.	Personale delle professioni sanitarie e socio-sanitarie, area degli Istruttori, iscritto a ordine professionale, abilitazione professionale o iscritto ad albi o albi speciali;	Artt. 102 e 106	150
6.	Personale delle professioni sanitarie e socio-sanitarie, Area dei Funzionari ed EQ, iscritto a ordine professionale, abilitazione professionale o iscritto ad albi o albi speciali;	Artt. 102 e 106	200

Gli importi vengono pertanto definiti dalla seguente tabella:

Area operatori	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 550	Numero massimo: 5
Area operatori esperti	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 650	Numero massimo: 5
Area istruttori	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 750	Numero massimo: 5
Area istruttori, personale educativo e docente	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1.100	Numero massimo: 5
Area istruttori vigilanza con funzioni di coordinamento	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1.100	Numero massimo: 5
Area istruttori iscritti ad ordinistiche ed albi professionali	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 900	Numero massimo: 5
Area istruttori della professioni sanitarie e socio sanitarie	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 900	Numero massimo: 5
Area funzionari/elevate qualificazioni	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1600	Numero massimo: 6
Area funzionari/elevate qualificazioni iscritti ad albi professionali	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1.800	Numero massimo: 6
Area funzionari/elevate qualificazioni della professioni sanitarie e socio sanitarie	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1.800	Numero massimo: 6

[Handwritten signatures and initials]

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

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

Art. 10 – Principi generali

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

Art. 11 – Indennità condizioni di lavoro

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

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

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:
 - Espletamento di attività esposta a rischio: euro 1,50 al giorno;
 - Espletamento di attività disagiata: euro 1,50 al giorno;

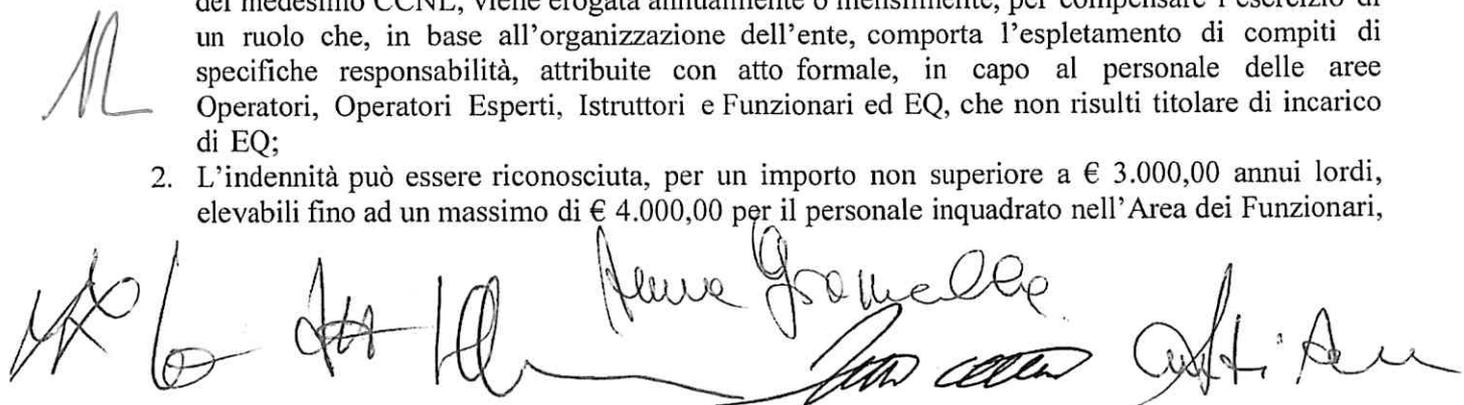


- Espletamento di maneggio valori: euro 1,50 al giorno.
- 2. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci (massimo 4,50 euro al giorno, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività).
- 3. L'indennità è riconosciuta al personale che si trovi nelle condizioni di cui ai sottoelencati paragrafi:
 - **Attività a rischio:**
Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:
 - Attività di sopraluogo su cantieri o presso edifici esterni alla sede comunale svolte da personale amministrativo del settore tecnico.
 - il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.
 - **Attività disagiate:**
 - prestazione richiesta/resa, dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per: fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità; garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile, polizia mortuaria, messi notificatori personale polizia locale;
 - prestazione richiesta/resa, per esigenze di funzionalità dei servizi per attività amministrative svolte fuori dalla sede comunale, ma nel territorio comunale.
 - il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente, non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari
 - **Maneggio valori**
 - Ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di agenti contabili.
- 4. L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità di cui al presente articolo è competenza esclusiva dei singoli titolari di P.O. o E.Q., sulla base delle presenti disposizioni. L'indennità viene erogata mensilmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.
- 5. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità

(Articolo 84, CCNL-2022)

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera f), del CCNL-2022, l'indennità prevista dall'art. 84, del medesimo CCNL, viene erogata annualmente o mensilmente, per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione dell'ente, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ;
2. L'indennità può essere riconosciuta, per un importo non superiore a € 3.000,00 annui lordi, elevabili fino ad un massimo di € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari,



con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate, di cui all'art. 79 del CCNL-2022, secondo i seguenti criteri:

- a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità, secondo l'elenco contenuto nel comma 1, del citato articolo 84, che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Funzionario PO o EQ, 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, tale provvedimento è valido sino a revoca/modifica;
 - 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 (art. 7, comma 4, lettera a) CCNL-2022), le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità. La Conferenza dei Responsabili di settore provvede al riparto delle somme tra i vari settori (strutture apicali dell'ente), sulla base delle unità di personale interessate.
3. Le fattispecie alle quali il Funzionario PO o EQ dovrà fare riferimento sono le seguenti:
- Responsabilità di struttura intermedia (Servizio o Ufficio) formalizzata nello schema organizzativo dell'Ente:
 - a.1=Autonomia operativa nello sviluppo delle attività;
 - a.2=Responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate (grado di responsabilità);
 - a.3=Responsabilità istruttoria di procedure complesse e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza (livello di responsabilità)
 - Responsabilità gestionale, che comprende:
 - b.1= Responsabilità di procedimenti di spesa;
 - b.2= Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro;
 - b.3= Responsabilità di realizzazione piani di attività;
 - Responsabilità professionale, che comprende:
 - c.1= Responsabilità di processo;
 - c.2= Responsabilità di sistemi relazionali complessi;
 - c.3= Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del Funzionario Po o EQ
4. L'importo dell'indennità, con un minimo di €. 500,00 annui lordi, è determinato dal competente Funzionario PO o EQ, applicando i criteri di cui all'allegata tabella "B" che forma parte integrante e sostanziale del presente CCI;
5. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca anche in corso d'anno. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato. Al riguardo si specifica che viene conteggiato come mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni, con esclusione delle assenze per:
- Recupero plus orario o lavoro straordinario espletato;
 - Convocazione in cause civili e penali non in qualità di parte in causa;
 - Giornata per avvenuta donazione di sangue;
 - Espletamento mandato di rappresentante delle R.S.U.;
 - Rappresentante per la sicurezza, ai sensi del decreto legislativo n. 81/2008;
 - Permesso sindacale retribuito;
 - Partecipazione ad assemblee sindacali;
 - Riposo compensativo;
 - Aspettativa per mandato sindacale;



- Maternità, limitatamente ai cinque mesi obbligatori;
- Ferie;
- Recupero festività soppresse;
- Permessi mensili, ai sensi *ex lege* 104/1992;
- I giorni di permesso di cui agli articoli 40, 41, 43 e 45, CCNL-2022;

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

CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

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

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

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

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

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

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

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

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

• Art. 13.2 – Compensi previsti da disposizioni di legge

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

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

- incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del d.lgs. 50/2016;
- i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 del decreto-legge 90/2014 e legge di conversione n. 114/2014;
- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9 maggio 2006;
- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della legge 145/2018;
- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lettera b), del d.l. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556/1996, spese del giudizio.

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

[Handwritten signatures and initials]

• **Art. 13.3 – Risparmi derivanti dall’attuazione dei Piani di razionalizzazione**
(art. 16, comma 5, del decreto-legge 98/2011)

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

CAPO VI – Performance e Premio individuale

Art. 14 - Disciplina della performance e differenziazione del premio individuale

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

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale è alla base del miglioramento della qualità dei servizi offerti dall’Ente, della valorizzazione delle competenze professionali, tecniche e gestionali, della responsabilità per risultati; intende incentivare e premiare sia la cooperazione fra i dipendenti, finalizzata al raggiungimento degli obiettivi, sia il merito e l’apporto dei singoli al proseguimento degli stessi.
2. Nell’allegato C) sono indicati i criteri per l’erogazione

CAPO VII – Sezioni speciali

(Articoli da 85 a 108, CCNL-2022)

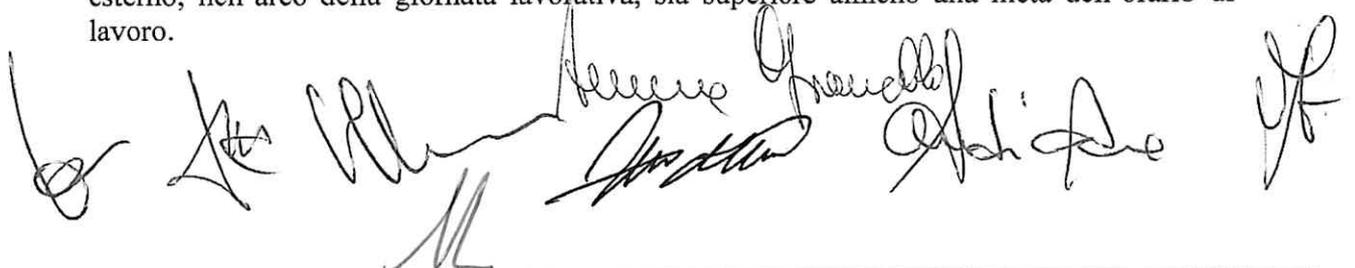
Personale di polizia locale:

Gli articoli seguenti (15 e 16) si applicano esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo impiegato nel settore della Polizia locale, e da attuazione alle materie di cui all’articolo 7, comma 4, lettere e) ed w) del CCNL-2022.

Art. 15 – Indennità di servizio esterno

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

1. In attuazione all’articolo 7, comma 4, lettera e), del CCNL-2022, l’indennità di cui all’art. 100 del CCNL-2022, viene erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
2. La misura dell’indennità viene stabilita in Euro 1,00 al giorno, intendendosi che il servizio esterno, nell’arco della giornata lavorativa, sia superiore almeno alla metà dell’orario di lavoro.



3. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:

- dal sistema di rilevazione delle presenze/assenze
- dalla certificazione del Responsabile del Servizio/Comandante che attesta lo svolgimento dei servizi esterni.

4. L'indennità di cui al presente articolo:

- è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del CCNL 16/11/2022;
- è cumulabile con l'indennità di vigilanza, di cui all'art. 37, comma 1, lett. b) del CCNL 06/07/1995 e s.m.i.;
- è cumulabile con l'indennità di funzione, di cui all'art. 7, comma 4, lett. w), del CCNL 16/11/2022;
- è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale collettiva;
- non è cumulabile con l'indennità per specifiche responsabilità, di cui all'art. 84 del CCNL 16/11/2022

Art. 16 – Indennità di funzione

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

1. L'indennità di cui all'art. 97, del CCNL-2022, viene erogata al personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (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, da erogare mensilmente.

2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1, è determinato, tenendo conto specificatamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino ad un massimo di € 3.000,00 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.

3. Il valore dell'indennità di cui al presente articolo, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2, sono determinati in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7 del CCNL 21/05/2018.

4. L'indennità di cui al presente articolo:

- è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del CCNL 16/11/2022;
- è cumulabile con l'indennità di vigilanza, di cui all'art. 37, comma 1, lett. b) del CCNL 06/07/1995 e s.m.i.;
- è cumulabile con l'indennità di servizio esterno, di cui all'art. 7 comma 4, lettera e) del CCNL 16/11/2022;
- è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale collettiva;
- non è cumulabile con l'indennità per specifiche responsabilità, di cui all'art. 84 del CCNL 16/11/2022

5. L'indennità sarà così modulata:

Area degli Istruttori

- | | |
|---|------------|
| • Agente di polizia Municipale | € 500,00 |
| • Agente Scelto di Polizia Municipale | € 700,00 |
| • Assistente di Polizia Municipale | € 800,00 |
| • Assistente Scelto di Polizia Municipale | € 1.000,00 |
| • Assistente Capo di Polizia Municipale | € 1.200,00 |
| • Sovraintendente di Polizia Municipale | € 1.400,00 |
| • Sovraintendente Maggiore di Polizia (Ufficiale di P.G.) | € 1.600,00 |

Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione

- | | |
|---|------------|
| • Ispettore di Polizia Municipale (Ufficiale di P.G.) | € 1.800,00 |
|---|------------|

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the document, including a large signature on the left, several smaller signatures in the center, and a large 'M' on the right.

- Ispettore Scelto di Polizia Municipale (Ufficiale di P.G.) € 2.000,00
- Ispettore Capo di Polizia Municipale (Ufficiale di P.G.) € 2.500,00
- Ispettore Superiore di Polizia Municipale (Ufficiale di P.G.) € 3.000,00

CAPO VIII – Incarichi di Elevata Qualificazione

Art. 17 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione

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

1. Le parti danno reciprocamente atto che l'ente ha provveduto ad istituire le posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione, ai sensi degli articoli 16, 17, 18 e 19 del CCNL-2022, previo confronto sui criteri per conferimento, revoca e graduazione delle stesse posizioni con i soggetti sindacali, così come stabilito dall'articolo 5, comma 3, lettere d) ed e) CCNL-2022;
2. In attuazione degli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL-2022, i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (da ora solo EQ) sono quelli indicato nell'art. 5 del "Regolamento in materia di individuazione, conferimento, revoca, gradazione e valutazione degli incarichi di Elevata Qualificazione".

Art. 18 – Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato

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

1. Le parti sono chiamate a definire la correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi dettati dal contratto.
2. Ai fini del precedente comma assumono rilievo:
 - a) gli incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti;
 - b) le ipotesi di sentenza favorevole con recupero delle spese legali a carico delle controparti;
 - c) progetti incentivanti connessi a progetti per condono edilizio. (l'art. 32, c. 40, del D.L. n. 269/2003 prevede che per l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria i comuni possono utilizzare i diritti ed oneri, per la parte incrementata, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario);
 - d) liquidazione delle spese a favore dell'ente impositore in processi tributari. (L'art. 15 del D. Lgs. n. 546/1992 prevede che per gli enti assistiti dai propri funzionari "si applicano le disposizioni per la liquidazione del compenso spettante agli avvocati, con la riduzione del venti per cento dell'importo complessivo ivi previsto").

Incentivi di legge	% Abbattimento Ind. Risultato
Fino a € 3.000,00	3%
Da € 3.001,00 a € 5.000,00	5%
Da € 5.001,00 a € 8.000,00	8%
Da € 8.001,00 a € 12.000,00	10%
Oltre € 12.000,00	12%

TITOLO II – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 19 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

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

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL-2018 e dell'art. 7, comma 4, lettera n), CCNL-2022, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10 per cento;
2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
 - grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
 - necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
 - situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
 - situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
 - situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

Art. 20 – Turnazioni

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

1. In relazione agli artt. 7, comma 4, lettere l) e z) e 30, commi 2, 4 e 9 del CCNL-2022, le parti concordano che:
 - le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente;
2. In relazione all'articolo 30, comma 5, lettera d) e 7, comma 4, lettera ac) del CCNL-2022, le parti **concordano sulla facoltà** riservata ai soli lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno spettante. Resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno.

Art. 21 - Riduzione di orario

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

1. In attuazione dell'articolo 7, comma 4, lettera ad) del CCNL-2022e dell'art. 22 del CCNL regioni e autonomie locali del 1 aprile 1999, le parti concordano quanto segue:
 - al personale adibito a regimi di orario articolato in più turni o secondo una programmazione multiperiodale (artt. 30 e 31 del CCNL-2022), finalizzati al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali ed in particolare all'ampliamento dei servizi all'utenza, si applica, a decorrere dalla data del 1° gennaio 2024 una riduzione di orario fino a raggiungere le 35 ore medie settimanali;
 - le ore saranno quantificate trimestralmente e successivamente recuperate dai dipendenti
2. I servizi interessati alla riduzione dell'orario sono:
 - a) Polizia locale;
3. I maggiori oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo sono fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario, oppure con stabili modifiche degli assetti organizzativi;
4. L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) o il Nucleo di Valutazione, verificano con cadenza annuale, che i comportamenti degli enti siano coerenti con gli impegni assunti ai sensi dei precedenti commi 1 e 3, segnalando, al presidente della delegazione trattante di parte pubblica, eventuali situazioni di scostamento;
5. Le parti si impegnano a riesaminare la disciplina del presente articolo alla luce di eventuali modifiche legislative riguardanti la materia.

Art. 22 – Orario massimo di lavoro settimanale

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

1. In applicazione agli articoli 29, comma 2 e 7, comma 4, lettera r), del CCNL-2022, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di **dodici mesi**, per le seguenti tipologie di lavoratori:
 - dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30, d.lgs. 267/2000 e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni (articolo 23, CCNL-2022);
 - dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro presso altri enti locali, ai sensi dell'articolo 1, comma 557, della legge 311/2004;
 - dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione.

Art. 23 – Flessibilità dell'orario di lavoro

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

1. In coerenza con le direttive impartite dal Sindaco per l'armonizzazione degli orari di erogazione dei servizi con le esigenze complessive e generali degli utenti, fino a diversa determinazione, l'orario di servizio settimanale per tutte le attività e i servizi si articola, di norma, dal lunedì al venerdì:
 - a. dalle ore 8,00 alle ore 14,00;
 - b. dalle ore 14,30 alle ore 17,30.
2. E' prevista una fascia di flessibilità che consente di anticipare/posticipare l'entrata di massimi 60 (sessanta) minuti nelle ore antimeridiane, di anticipare/posticipare l'entrata fino a un massimo di 60 (sessanta) minuti nelle ore pomeridiane. La flessibilità può essere usufuita, senza bisogno di richiesta alcuna, il dipendente deve comunque rispettare il proprio monte ore giornaliero.
3. L'orario anticipato in ingresso, ancorché rilevato dai dispositivi elettronici, non è calcolato ai fini del computo giornaliero delle ore lavorate.



4. La flessibilità indicata ai precedenti commi, per ragioni organizzative, non può riguardare i lavoratori addetti alle squadre di manutenzione, il personale educativo e ausiliario degli asili nido, il personale appartenente al corpo di Polizia Municipale.

Art. 24 – Orario multiperiodale

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

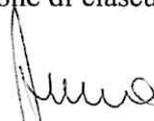
1. Ai sensi degli articoli 7, comma 4, lettera q) e 31, comma 2 del CCNL-2022, la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro è stabilita dall'ente in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi e deve essere individuata contestualmente di anno in anno;
2. I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

CAPO II – ALTRI ISTITUTI CONTRATTABILI

Art. 25 – Salute e sicurezza sul lavoro

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

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



Art. 26 – Innovazioni tecnologiche

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

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

M

Luca Franzola
[Handwritten signatures]

**DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ALL'INTERNO
DELLE AREE**

(art. 14 CCNL-2022 e art. 9 CCI)

1. Sulla base delle risorse aggiuntive stanziare per le progressioni economiche, in sede di contrattazione per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse di cui all'art. 79, comma 1, del CCNL-2022, vengono avviate le procedure previste dall'art. 14 del medesimo CCNL, finalizzate a compensare i "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio, come riportati nella Tabella "A" del CCNL-2022 e, per il personale delle *Sezioni speciali*, quanto previsto rispettivamente negli articoli 92, 96, 102 e 106 CCNL-2022;
2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area, ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente;
3. possono partecipare alla procedura selettiva annuale i lavoratori che negli ultimi **due** anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;
4. solo esclusi dalla procedura i dipendenti che negli ultimi due anni, siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; qualora il procedimento disciplinare sia in corso si applica il comma 2, lettera a), ultimo periodo dell'art. 14 del CCNL-2022;
5. il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per **ciascuna area** viene definito in sede di contrattazione integrativa, in coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità nel fondo risorse decentrate;
6. la progressione economica viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto;
7. l'esito della procedura selettiva ha vigenza per il solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica;
8. Dopo la stipula definitiva del contratto decentrato, viene pubblicato un avviso pubblico destinato a tutti i dipendenti, compreso il personale distaccato o comandato, nel quale viene comunicato l'avvio delle procedure da parte di ogni Funzionario Incarico di PO o EQ e la data di scadenza entro cui la procedura deve concludersi.
9. Scaduto il termine, il Responsabile del Servizio Personale provvede alla redazione della relativa graduatoria sulla base dei seguenti criteri:
 - a) **Punti 70** – risultanze della **valutazione della performance** individuale nel biennio precedente l'anno in cui si avviano le procedure, con la seguente pesatura annuale:
 - a.1) 1° anno (antecedente la decorrenza della progressione) peso 40 punti
 - a.2) 2° anno (antecedente la decorrenza della progressione) peso 30 punti
 Il punteggio massimo è previsto quanto il dipendente ha raggiunto la valutazione massima per la performance individuale, in caso di valutazione inferiore al massimo il punteggio sarà riconosciuto proporzionalmente.
 - b) **Punti 15** – **esperienza maturata negli ambiti di riferimento**. Viene previsto:
 - b.1) un punteggio di 1,5 all'anno per ogni anno di permanenza del dipendente nella categoria economica in godimento
 - b.2) un punteggio di 1 per ogni anno di permanenza nella categoria economica inferiore;
 - c) **Punti 15** – **competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi**. Vengono riconosciuti 1,5 punti per ogni partecipazione a corsi e percorsi di formazione, svolti nel biennio precedente l'anno in cui si avviano le procedure. Si valutano solamente i corsi di formazione della durata superiore a quattro ore, sino ad un massimo di 10 corsi nel

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the right side, there is a large, stylized letter 'M'. Below it, there are several smaller signatures, some of which appear to be 'G. A.', 'A.', and others that are less legible. On the left side, there are more initials, including what looks like 'L.' and 'H.'.

biennio. Non si conteggiano i corsi di formazione la cui frequenza è obbligatoria (sicurezza nei luoghi di lavoro, D.Lgs n. 81/2008; Anticorruzione e trasparenza; ecc.)

L'inserimento nella graduatoria avviene quando il dipendente ha ottenuto una valutazione superiore a 55 punti.

In caso di parità di punteggio si terrà conto in ordine di preferenza:

- non essere incorso in sanzioni disciplinari (superiori alla censura) nei 2 anni precedenti (per il primo passaggio) e nell'anno oggetto di valutazione per i passaggi successivi
- maggior punteggio per il riconoscimento della performance individuale
- maggior punteggio per anzianità di servizio

10. La graduatoria, viene portata a conoscenza dei dipendenti mediante affissione alla bacheca presso il rilevatore delle presenze da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo 15 giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio, mediante istanza scritta da presentare all'Ufficio Personale e al Segretario Comunale, entro detto termine (15 giorni). Trascorso tale periodo, il Segretario Comunale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma della graduatoria, rendendola definitiva.

11. I dipendenti incaricati di EQ partecipano alle progressioni orizzontali, secondo i criteri definiti ai precedenti punti 2, 3 e 4. Per la valutazione si prendono a riferimento gli ultimi due anni, sulla base delle schede di valutazione compilate dal Nucleo di Valutazione.

12. Per l'anno 2023 si prevedono le seguenti progressioni economiche all'interno di ciascuna area:

AREA	N. UNITA' IN SERVIZIO	N. UNITA' CON REQUISITI	N. PROGRES.NI	COSTO UNITARIO	COSTO COMPLESSIVO	NOTE
Operatori						Assenza di personale nell'area
Operatori esperti	2	0	0			
Istruttori	13	3		750		
Funzionari e EQ	4	1		1.600		

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature that appears to read "Luca Gravelli".

Provincia di Ferrara
COMUNE DI GORO

Scheda di valutazione progressione economica

Dipendente Sig.ra/Sig. _____

Cat. _____ - Servizio _____

Profilo _____

a) Valutazione della Performance (max 70 punti)

a.1) 1' anno (antecedente la dec.za progressione) peso 40 punti _____

a.2) 2' anno (antecedente la dec.za progressione) peso 30 punti _____

b) Esperienza maturata negli ambiti di riferimento (max 10 anni – max 15 punti)

b.1) punti 1,5 per ogni anno nella categoria in godimento _____

b.2) punti 1 per ogni anno nella cat. Economica inferiore _____

a) Competenze acquisite e certificate a seguito processi formativi (max 15 punti)
punti 1,5 per ogni corso (max 10 corsi) _____

Totale Generale _____/100

(Per immissione nelle graduatorie il punteggio deve essere superiore a 55)

Il Funzionario EQ o PO _____

Il Dipendente per presa visione _____

Il sottoscritto autorizza l'accesso ai dati della presente scheda ai rappresentanti della RSU e delle OO.SS.

Il dipendente per l'autorizzazione _____



Provincia di Ferrara
COMUNE DI GORO

**Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità
 (Articolo 84, CCNL-2022)**

Dipendente Sig.ra/Sig. _____

Cat. _____ - Servizio _____

Profilo _____

Responsabilità di Struttura	Max 15 punti	Punti
1) Autonomia operativa	Punti da 1 a 5	
2) Grado di responsabilità	Punti da 1 a 5	
3) Livello di responsabilità istruttoria	Punti da 1 a 5	
	Totale Punti	
Responsabilità di Gestionale	Max 15 punti	
1) Responsabilità di procedimenti di spesa	Punti da 1 a 5	
2) Responsabilità di coordinamento	Punti da 1 a 5	
3) Responsabilità realizzazione piani di attività;	Punti da 1 a 5	
	Totale Punti	
Responsabilità di Professionale	Max 15 punti	
1) Responsabilità di processo;	Punti da 1 a 5	
2) Responsabilità sistemi relazionali complessi;	Punti da 1 a 5	
3) Responsabilità concorso/supporto decisioni	Punti da 1 a 5	
	Totale Punti	
Totale generale punti		

Il Funzionario EQ o PO _____

Il Dipendente per presa visione _____

Il sottoscritto autorizza l'accesso ai dati della presente scheda ai rappresentanti della RSU e delle OO.SS.

Il dipendente per l'autorizzazione _____

Legenda Pesatura delle Indennità Specifiche Responsabilità

	Punti	Responsabilità di Struttura
Autonomia Operativa - Grado di Responsabilità - Livello di Responsabilità	Sino a 5	Il soggetto agisce in virtù di un un elevato livello di Autonomia Operativa-Grado di Responsabilità-Livello di Responsabilità, o incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume il Responsabile di Servizio
	Sino a 3	Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi Autonomia Operativa-Grado di Responsabilità-Livello di Responsabilità comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata
	Sino a 1	Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di Autonomia Operativa-Grado di Responsabilità-Livello di Responsabilità in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile del Servizio di riferimento

	Punti	Responsabilità di Gestionale
Procedimenti di Spesa- Coordinamento- Realizzazione piani di attività	Sino a 5	Il soggetto agisce in virtù di un elevato livello di gestione di Procedimenti di Spesa-Coordinamento-Realizzazione di Piani di Attività oltre all'incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume il Responsabile di Servizio
	Sino a 3	Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi Procedimenti di Spesa-Coordinamento-Realizzazione di Piani di Attività nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata
	Sino a 1	Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di Procedimenti di Spesa-Coordinamento-Realizzazione di Piani di Attività in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile del Servizio di riferimento

	Punti	Responsabilità di Professionale
Processo-Sistemi relazioni complesse- Concorso/supporto decisioni	Sino a 5	Il soggetto agisce in virtù di un un elevato livello di Responsabilità di Processo-Coordinamento-Concorso/Supporto
	Sino a 3	Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi la Responsabilità di Processo-Coordinamento-Concorso/Supporto è svolta secondo una prassi consolidata
	Sino a 1	Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di Responsabilità di Processo-Coordinamento-Concorso/Supporto alle decisioni in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile del Servizio di riferimento

Punteggi indennità:

da 41 a 45 € 3.000,00
 da 35 a 40 € 2.500,00
 da 31 a 34 € 2.000,00
 da 25 a 30 € 1.500,00
 da 21 a 24 € 1.000,00
 da 15 a 20 € 750,00
 da 11 a 14 € 500,00

M

Luca Granillo

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

CRITERI PER L'EROGAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

1. Destinatari degli incentivi di performance individuale:

- L'incentivo di performance può essere attribuito a tutti i dipendenti a tempo indeterminato.
- Per i dipendenti a tempo determinato il requisito è l'essere stati in servizio nell'anno di riferimento per almeno 3 mesi.
- E' escluso il personale a tempo determinato a cui sia stato attribuito un assegno ad personam sostitutivo dei compensi accessori.
- Ai lavoratori che fruiscono dei distacchi sindacali, di cui all'accordo quadro, viene erogato il premio base (medio) correlato relativo alla categoria giuridica di inquadramento, ai sensi dell'art. 39 del CCNL 2004

2. Correlazione tra punteggio di valutazione e valore della quota dell'incentivo di performance individuale:

- L'erogazione degli incentivi per la performance individuale può essere svolta solo dopo l'attuazione del processo di valutazione, in base al quale, ogni Responsabile di Servizio, procede secondo le modalità previste dal CCNL e dalla vigente disciplina della valutazione, integrità e trasparenza della performance.
- L'attuale scheda di valutazione può produrre un punteggio finale complessivo che può oscillare tra 0 e 100 punti.

3. Individuazione del valore delle quote di performance:

- L'importo da destinare alla corresponsione dei compensi diretti ad incentivare la performance individuale viene quantificato annualmente in sede di costituzione del fondo risorse decentrate. A tale importo verranno aggiunte le quote di risorse stabili non spese durante l'anno (risparmi su altri istituti contrattuali) che costituiscono, pertanto, economia e che le parti destineranno in ulteriore sede di contrattazione.
- Le risorse di cui al comma 1 vengono suddivise in base al numero dei dipendenti presenti nell'anno di riferimento (esclusi i titolari di posizione organizzativa), detto importo rappresenta l'importo teorico spettante ad ogni dipendente. Detto importo sarà poi proporzionato ai periodi di presenza, di valutazione e di rapporto parziale.
- La correlazione tra il punteggio di valutazione e l'incentivo di produttività viene posta nel seguente modo:

Fino a punti 59,99	Premio medio - 50%
da 60 a 69,99	Premio medio - 30%
da 70 a 79,99	Premio medio - 20%
da 80 a 89,99	Premio medio - 10%
da 90 a 100	Premio medio

4. Il riconoscimento economico della performance individuale viene correlato, nel caso di corresponsione degli incentivi per funzioni tecniche, di cui al D.Lgs n. 50/2016, con i parametri di assorbimento di seguito specificati:

- da € 0,00 ad € 2.500,00 – nessun assorbimento
- da € 2.501,00 ad € 5.000,00 – assorbimento del 12% della quota individuale
- da € 5.001,00 ad € 8.000,00 – assorbimento del 24% della quota individuale
- oltre € 8.001,00 ad € 5.000,00 – assorbimento del 36% della quota individuale

Il confronto fra i due emolumenti viene effettuato in termini di competenza e non di cassa.

Gli eventuali risparmi sono destinati al premio di performance previsto dall'art. 69 del CCNL 2018.

5. Mobilità interna: se un dipendente, nel corso dell'anno di riferimento, ha cambiato settore/Responsabile, la sua valutazione sarà effettuata da entrambi i responsabili di servizio a cui ha

fatto riferimento nel corso dell'anno. I Responsabili di servizio si accorderanno per definire la valutazione.

Mobilità esterna: in caso di cessazione del rapporto di lavoro per mobilità verso altre pubbliche amministrazioni si procede all'erogazione del compenso incentivante se il dipendente avrà prestato per almeno 30 giorni presso l'ente: l'importo erogato sarà proporzionato al periodo di effettivo servizio. Per i periodi di presenza sino a 15 giorni in un mese verrà considerato un mese intero, per i periodi inferiori a 15 giorni non verrà conteggiato il mese di riferimento.

Gli eventuali risparmi sono destinati al premio di performance previsto dall'art. 69 del CCNL 2018. 6. Assenze. In tutti i casi di rapporto di lavoro part-time verticale si procederà alla si procederà ad una decurtazione sul valore della performance individuale nella stessa percentuale in cui è articolato il rapporto stesso. Nei casi di part time orizzontale, si terrà conto esclusivamente della valutazione della performance.

Per quanto riguarda i rapporti di aspettativa senza corresponsione di retribuzione, il compenso incentivante è parametrato ai mesi di servizio prestato.

Nei casi di fruizione degli istituti finalizzati alla tutela della maternità/paternità non si procede ad alcuna decurtazione del compenso incentivante., mentre, nel caso di fruizione degli istituti di cui sopra con erogazione di trattamento

Nell'eventualità di assenze per malattia cumulativamente superiori a 30 giorni nel corso dell'anno, il compenso incentivante sarà decurtato per i giorni eccedenti, salvi i casi di terapie salvavita o assimilabili.

Nel caso di assenze per infortuni sul lavoro, di assenze dei portatori di handicap secondo la legislazione vigente e di permessi ai sensi della L. n. 104/92, non si procede ad alcuna riduzione del relativo compenso incentivante.

Per quanto riguarda i permessi straordinari retribuiti per il diritto allo studio, non è prevista alcuna riduzione del trattamento incentivante.

Gli eventuali risparmi sono destinati al premio di performance previsto dall'art. 69 del CCNL 2018.

7. L'art. 69 del CCNL 2018 prevede che ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, sia attribuita una maggiorazione del premio individuale che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita annualmente. In sede di costituzione del fondo risorse decentrate si deve preventivamente destinare una quota non inferiore al 30% al finanziamento di detto istituto e dovrà essere indicato a quanti dipendenti riconoscerlo.

Quantificazione maggiorazione:

- quota stabilita in sede di contrattazione non inferiore al 30% della media della somma destinata alla produttività individuale.
- Il valore medio pro-capite viene ottenuto dividendo l'importo complessivo destinato a tale istituto annualmente, per il numero dei percettori;