



COMUNE DI CATENUOVA

Libero Consorzio Comunale di Enna

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

N. 31 del Registro

data 05.05.2023

OGGETTO: Nuovo CCNL Enti locali del 16-11-2022. Approvazione bozza ipotesi Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) normativo. Direttive al Presidente della Delegazione trattante di parte datoriale per l'applicazione degli istituti di contrattazione decentrata e per la ripartizione delle risorse decentrate anno 2023. Atto di indirizzo.

L'anno duemilaventitre il giorno cinque del mese di maggio alle ore 13,10 e segg., nell'aula delle adunanze, convocata dal Sindaco, si è riunita ⁽¹⁾ la Giunta Municipale con l'intervento dei Sigg. (1) in videoconferenza

COGNOME E NOME	CARICA RIVESTITA	P	A
SCRAVAGLI ERI Carmelo Giancarlo	Sindaco	X	
PRIVITERA Santo	Vice- Sindaco	X	
RIZZO Roberta	Assessore		X
MAZZAGLIA Adele	Assessore	X	
	TOTALE	03	01

Partecipa il Segretario Comunale dr. Filippo Ensabella.

Il Sindaco, constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la seduta e li invita a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA MUNICIPALE

Vista la proposta di deliberazione nr. 32 datata 05.05.2023

Visti i pareri espressi ai sensi dell'art. 53 della L. n. 142/90, recepita con L.R. n. 48/91 e ss. mm. e ii. ;

DELIBERA

con voti unanimi favorevoli espressi dai presenti nelle forme di legge

- × di approvare la entro riportata proposta di deliberazione, con le seguenti:
- × di dichiarare, con separata unanime votazione, la presente immediatamente esecutiva

(1) Segnare con X le parti deliberate e depennare le parti non deliberate.
N.B. Il presente verbale deve ritenersi manomesso allorquando l'abrasione, l'aggiunta o la correzione al presente atto non sia affiancata dall'approvazione del Segretario Comunale verbalizzante.

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

OGGETTO: Nuovo CCNL Enti locali del 16-11-2022. Approvazione bozza ipotesi Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) normativo. Direttive al Presidente della Delegazione trattante di parte datoriale per l'applicazione degli istituti di contrattazione decentrata e per la ripartizione delle risorse decentrate anno 2023. Atto di indirizzo.

Proponente: **IL SINDACO**
Dott. Carmelo G. Scravaglieri



Redigente: **IL FUNZIONARIO**
Dott. Mariano Saccullo

IL SINDACO-PRESIDENTE

Premesso che in data 16 novembre 2022 è stato sottoscritto il nuovo contratto collettivo nazionale comparto Funzioni Locali per il triennio 2019-2021;

Rilevato che, tra le novità più significative, il suddetto contratto introduce un nuovo modello di classificazione del personale che, secondo gli artt. 11 e seguenti, persegue la finalità di fornire agli enti locali uno strumento innovativo ed efficace di gestione del personale e contestualmente offrire, ai dipendenti, un percorso agevole e incentivante di sviluppo professionale;

Evidenziato che il nuovo Ordinamento professionale è stato introdotto con l'obiettivo di rafforzare l'organizzazione e l'azione amministrativa, dando risposte alle richieste di fabbisogni di nuove professionalità e competenze e all'esigenza di valorizzare le competenze dimostrate dai dipendenti;

Ritenuto di autorizzare l'urgente avvio della contrattazione decentrata integrativa al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali;

Che il suddetto contratto individua, all'articolo 7, tutte le materie oggetto di contrattazione decentrata integrativa;

Che il comma 1 del citato articolo stabilisce che la contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL, tra la delegazione di parte datoriale e la delegazione sindacale;

Che il successivo articolo 8 precisa che il contratto decentrato integrativo ha durata triennale e che i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo delle stesse possano essere negoziati con cadenza annuale;

Che il comma 3 del citato articolo stabilisce che l'ente convoca la delegazione sindacale di cui all'art.7, comma 1 per l'avvio del negoziato non prima di avere costituito la propria delegazione;

Dato atto che la delegazione trattante di parte datoriale è stata costituita con deliberazione di G.M. n.18 del 31-03-2023;

Evidenziato che, ai sensi del comma 4 del citato articolo 8, la sessione negoziale va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione;

Che, 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);

Dato atto che il Fondo risorse decentrate anno 2023 è stato costituito con determinazione n.67 del 23-02-2023 del Presidente della delegazione trattante, per cui si può procedere alla sua ripartizione tra i diversi istituti contrattuali, secondo le direttive formulate da questa amministrazione e mediante convergenza, se realizzabile, con la parte sindacale;

Rilevato che l'art.4, comma 1, lett b) del D.Lgs. nr.165/2001 demanda agli organi di governo la definizione di direttive generali per l'azione amministrativa e per la gestione;

Che, coerentemente con la suddetta disposizione normativa, spetta a questa Giunta Municipale formulare specifici indirizzi che la delegazione trattante di parte datoriale deve seguire nell'ambito delle fasi necessarie per arrivare alla sottoscrizione del contratto decentrato;

Che le rilevanti novità introdotte dal vigente contratto richiedono la formulazione di un indirizzo politico tale da conferire il giusto respiro strategico e temporale a scelte di rilievo per il funzionamento dell'Ente;

Che con deliberazione di G.M. n.17 del 31-03-2023 sono stati assegnati vari obiettivi al Segretario comunale ed ai titolari di Posizione Organizzativa, da conseguire entro giugno 2023;

Rilevato, altresì, che le principali questioni da affrontare in sede di contrattazione decentrata integrativa sono:

1. rendere più efficiente, rapida ed economica l'azione amministrativa di questo Ente attraverso l'adeguamento delle politiche e degli strumenti di gestione del personale a disposizione dell'ente;
2. lo stretto legame tra competenze, motivazione delle persone e qualità dei servizi offerti;
3. il corretto ed innovativo impiego degli istituti contrattuali sia di nuova istituzione che confermati;
4. l'ottimizzazione dei meccanismi di conseguimento degli obiettivi assegnati ai Responsabili di Settore E.Q. titolari della Posizione Organizzativa attraverso:
 - a – il miglioramento dell'attività amministrativa dei responsabili dei Servizi e dei vicari gratificandola con il corrispettivo incremento del valore dell'indennità loro attribuibile legando tale aumento alla loro partecipazione al conseguimento degli obiettivi assegnati dall'Amministrazione ai Responsabili di settore.
 - b- l'incremento della performance, attraverso meccanismi selettivi di premialità che assicurino una preponderanza dell'incentivazione legata ad obiettivi performanti ed alla valorizzazione delle responsabilità e del merito;

Ritenuto, al fine di perseguire le suddette strategie, di formulare al Presidente della Delegazione di parte datoriale i seguenti indirizzi:

- A) Condurre la trattativa per la stipula del Contratto Decentrato Integrativo sulla base dell'ipotesi di CDI, allegato sub A) al presente atto.
- B) Condurre la trattativa per la stipula dell'accordo per la ripartizione delle risorse decentrate relative all'anno 2023, sulla base degli indirizzi di cui all'allegato sub B) al presente atto, specificandosi che in ordine alle modalità di impiego delle risorse, dovrà essere assicurato almeno il 30% delle risorse alla performance attraverso meccanismi selettivi di premialità che assicurino una preponderanza dell'incentivazione legata ad obiettivi performanti ed alla valorizzazione delle responsabilità e del merito.
- C) Procedere alla **revisione dei profili professionali** secondo il modello di cui **all'allegato C)** al presente atto, tenendo conto che **L'individuazione dei profili professionali è oggetto di confronto con le OO.SS. come previsto dall'art. 5, c.3, lett. c), del CCNL.**

Tenuto conto, inoltre, che la L. nr.133/08 ha dettato norme più restrittive e rigorose in materia di contrattazione integrativa disponendo altresì con l'art.67 un'intensificazione dei controlli sui contratti decentrati da parte della Corte dei Conti di concerto con il Dipartimento della Funzione Pubblica, per verificare in particolare, oltre al rispetto dei vincoli finanziari previsti dalla vigente normativa in ordine alla consistenza dei fondi e della spesa derivante dai contratti integrativi applicati, anche la concreta definizione ed applicazione di criteri improntati alla premialità, al riconoscimento del merito ed alla valorizzazione dell'impegno e della qualità della prestazione individuale, con riguardo ai diversi istituti finanziati dalla contrattazione integrativa;

Visto il D.Lgs. nr.165/2001 e preso atto che il D.Lgs. nr.150/2009 vi ha apportato importanti modifiche e integrazioni;

Visti in particolare;

- l'art.5, comma 2, del dlgs n.165/2001, laddove si prevede che: *Nell'ambito delle leggi e degli atti organizzativi di cui all'articolo 2, comma 1, le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, fatti salvi la sola*

informazione ai sindacati per le determinazioni relative all'organizzazione degli uffici ovvero, limitatamente alle misure riguardanti i rapporti di lavoro, l'esame congiunto, ove previsti nei contratti di cui all'articolo 9;

Viste, altresì:

- **la circolare nr.7/2010** del Dipartimento della Funzione Pubblica, con cui sono stati forniti gli indirizzi applicativi in merito alla contrattazione integrativa. In particolare nella suddetta circolare si conferma:
 1. che la contrattazione collettiva integrativa è tenuta ad assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'articolo 45, comma 3, del D.Lgs. nr.165 del 2001, come innovato dall'articolo 57, comma 1, lett.b), del D.Lgs. nr.150 del 2009;
 2. che le disposizioni di cui all'art.65 del D.Lgs. nr.150/2009 in merito all'efficacia e all'adeguamento dei contratti decentrati integrativi sono pienamente efficaci;
 3. che la contrattazione nazionale ed a maggior ragione quella integrativa non potranno aver luogo sulle materie appartenenti alla sfera della organizzazione e della micro-organizzazione, su quelle afferenti le prerogative dirigenziali (art.40, comma 1, D.Lgs. nr.165 del 2001);
 4. che i nuovi contratti integrativi sono soggetti all'applicazione delle nuove regole contenute all'art. 7 del CCNL del 16.11.2022;
- **la successiva circolare nr.7/2011**, con cui si conferma la piena operatività delle disposizioni relative agli obblighi di efficacia e di adeguamento dei contratti decentrati integrativi;

LA GIUNTA

Tenuto conto di quanto sopra esposto dal Sindaco-Presidente;

Visto il Contratto Collettivo Nazionale Funzioni Locali sottoscritto il 16/11/2022;

Richiamata la Deliberazione di Giunta n. 18 del 31.03.2023 con cui è stata costituita la delegazione di parte datoriale e preso atto della composizione della Delegazione trattante;

DELIBERA,

per quanto in premessa esposto, che si intende integralmente richiamato e trascritto nel presente provvedimento,

1. di formulare al Presidente della Delegazione di parte datoriale i seguenti indirizzi:
 - A. di garantire una contrattazione decentrata impostata sul pieno rispetto dei reciproci ruoli di datore di lavoro e di rappresentanza sindacale, su approcci orientati alla correttezza e alla trasparenza;
 - B. di condurre la trattativa per la stipula del Contratto Decentrato Integrativo sulla base dell'ipotesi di CDI, **allegato sub A)** al presente atto;
 - C. di provvedere, tramite confronto con la parte sindacale della delegazione trattante, alla **revisione dei profili professionali** secondo il modello di cui **all'allegato C)** al presente atto;
 - D. di curare, in tale trattativa l'ottimizzazione dei meccanismi di conseguimento degli obiettivi assegnati ai Responsabili di Settore E.Q. titolari della Posizione Organizzativa attraverso:
 - a – una migliore definizione dei profili professionali occorrenti all'interno di ciascun settore per il miglioramento dell'attività amministrativa e per il conseguimento degli obiettivi di volta in volta con l'efficiente collaborazione dei responsabili dei Servizi e dei vicari gratificandola con il corrispettivo incremento del valore dell'indennità loro attribuibile legando tale aumento alla loro partecipazione al conseguimento degli obiettivi assegnati dall'Amministrazione ai Responsabili di settore.



COMUNE DI CATENANUOVA

Libero Consorzio Comunale di Enna

○○○○○○

IPOTESI DI CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO (CDI) Applicativo del CCNL 2019-2021

In data _____ alle ore _____ nella sede della residenza Municipale del comune di Catenanuova ha avuto luogo l'incontro tra:

la delegazione di parte pubblica, nominata con deliberazione di G.M.n. _____ del _____ e composta da:

Presidente

Dott. Mariano Saccullo - Responsabile del Settore Politiche familiari-Cultura-Solidarietà Sociale.

Componenti

Dott.ssa Santa Maria Tracà – Responsabile del Settore Amministrativo-Risorse umane

Dott. Filippo Ensabella – Responsabile del Settore Economico Finanziario

Arch. Vito Palazzolo – Responsabile del Settore Tecnico

Ispettore Cirino Maucieri – Responsabile del Settore P.L.

Segretaria verbalizzante: dipendente Manno Maria Grazia, disposizione di servizio prot. nr. 10866 del 24.10.2022;

E

la delegazione di parte sindacale composta:

a) i componenti della RSU, come individuati nelle ultime elezioni:

CISL: Manno Maria Grazia, Rinaudo Prospero e Barbagallo Giuseppina;

CGIL: Rainieri Giuseppa – si prende atto delle dimissioni dalla RSU della dipendente Berto Rosina (cfr. nota prot. n. 3534 del 22-03-2023);

b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL relativo al personale del comparto funzioni locali triennio 2019-2021, come risultante nel frontespizio di tale contratto:

- Per la CISL- FP Antonino D'Alia Coordinatore Territoriale Funzioni Locali – Stranera Francesco Coordinatore Territoriale Funzioni Locali, Salvatore M. Parello, Segretario Generale, giusto accreditamento effettuato con nota prot. nr. 2275 del 21.02.2023;
- Per la CGIL –FP Alfredo Schilirò Segretario Generale della Funzione Pubblica di Enna, giusto accreditamento effettuato con nota prot. nr. 988 del 24.01.2023;
- Per la UILFPL Giuseppe Adamo Segretario Organizzativo della UIL FPL Sicilia e Palermo, già segretario Generale della UIL FPL di Enna - Dolica Lucia Dirigente Sindacale con incarico di Segretaria Aziendale, giusto accreditamento effettuato con nota prot. nr. 12097 del 23.11.2022;

Comune di Catenanuova
Contratto Collettivo Decentrato Integrativo applicativo del CCNL 2019-2021

- Per la CSA RAL Sauro Salvatore per conto della Confederazione sindacale CISAL, giusto accreditamento con nota prot. n. 4495/2021.

Al termine della riunione, le parti sottoscrivono la presente ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI normativo) triennio 2023-2024.

SOTTOSCRIZIONE		
PARTE DATORIALE	PARTE SINDACALE	
PRESIDENTE	R.S.U.	R.S.Prov. CISL FP
COMPONENTE	R.S.U.	R.S.Prov. CGIL FP
	R.S.U.	R.S.Prov. UIL FPL
	R.S.U.	R.S.Prov. CSA RAL

INDICE

TITOLO I – CAMPO DI APPLICAZIONE, VIGENZA E AMBITI DEL CONTRATTO

- Art. 1 - Finalità
- Art. 2 - Campo di applicazione
- Art. 3 - Vigenza e ambiti del contratto decentrato

TITOLO II – SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

- Art. 4 - Obiettivi e strumenti
- Art. 5 - Tempi, modi e forme dell'azione sindacale
- Art. 6 - Esercizio delle attività sindacali: strumenti e prerogative
- Art. 7 - Incontri della Delegazione trattante per il Confronto e la Contrattazione integrativa
- Art. 8 - Organismo paritetico per l'innovazione

TITOLO III – ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Capo I – Nuovo sistema di classificazione

- Art. 9 - Obiettivi e finalità
- Art.10 - Classificazione
- Art.11 - Prima applicazione del nuovo sistema di classificazione
- Art.12 - Progressione tra le aree
- Art.13 – Procedura transitoria speciale per la progressione tra le Aree
- Art.14 – Procedura ordinaria per la progressione tra le Aree
- Art.15 – Finanziamento delle progressioni tra le Aree
- Art.16 – Progressione economica all'interno delle aree attraverso differenziali stipendiali

Capo II – Incarichi di Elevata Qualificazione

- Art. 17 – Generalità sugli incarichi di Elevata Qualificazione
- Art. 18 – Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato
- Art. 19 – Disposizioni particolari per gli incarichi di E.Q.

TITOLO IV – RAPPORTO DI LAVORO

- Art. 20 - Orario di servizio
- Art. 21 - Fasce di flessibilità orarie fascia di tolleranza
- Art. 22 - Lavoro straordinario
- Art. 23 - Banca delle ore
- Art. 24 - Pause per recupero energie e per consumazione pasto
- Art. 25 - Principi per la pianificazione delle attività di formazione e aggiornamento
- Art. 26 - Trasferta
- Art. 27 - Patente di servizio
- Art. 28 - Reperibilità

TITOLO V – TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO

- Art. 29 - Individuazione del contingente massimo di rapporti di lavoro a tempo parziale

TITOLO VI – LAVORO A DISTANZA

- Art. 30 - Tipologie di Lavoro a Distanza
- Art. 31 - Lavoro Agile

Art. 32 – Lavoro da Remoto

TITOLO VII – TRATTAMENTO ECONOMICO

Capo I

Art. 33 - Retribuzione accessoria: corresponsione

Art. 34 - Fondo risorse decentrate: tempistica per la costituzione

Art. 35 - Fondo risorse decentrate: ripartizione

Capo II

Criteri generali relativi alla incentivazione della Performance Organizzativa e Individuale

Art. 36 - Ottimizzazione della produttività attraverso il “Sistema della Performance”

Art. 37 - Performance Organizzativa

Art. 38 - Performance Individuale

Art. 39 - Strumenti di premialità in funzione della Performance

Art. 40 - Ripartizione e assegnazione delle risorse destinate alla performance

Art. 41 - Procedure e tempistica per la valutazione della performance

Art. 42 - Criteri per la valutazione della Performance Organizzativa

Art. 43 - Calcolo e liquidazione della Performance Organizzativa

Art. 44 - Criteri per la valutazione della Performance Individuale

Art. 45 - Calcolo e liquidazione della Performance Individuale

Art. 46 - Metodologia per la differenziazione del Premio Individuale

Art. 47 - Progetti con specifici obiettivi di miglioramento e/o mantenimento

Art. 48 - Criteri per la valutazione dell'indennità di risultato

Capo III – Indennità

Art. 49 - Principi generali sulle indennità

Art. 50 - Indennità condizioni di lavoro - Criteri

Art. 51 - Indennità per specifiche responsabilità

Art. 52 - Indennità per reperibilità

TITOLO VIII – SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

Art. 53 - Indennità di funzione

Art. 54 - Indennità di servizio esterno

Art. 56 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

Art. 57 - Arco temporale per l'avvicendamento equilibrato del personale della Polizia Locale ai fini dell'erogazione della indennità di turno

TITOLO IX – ALTRE INDENNITÀ E INCENTIVI

Art. 58 - Incentivazione per funzioni tecniche

Art. 59 - Incentivazione del personale dell'ufficio tributi per il maggior gettito ICI

Art. 60 - Incentivazione per il personale dell'ufficio tributi per il maggior gettito IMU e TARI

Art. 61 - Destinazione di una quota parte del rimborso spese di notificazione per incentivi ai messi notificatori

TITOLO X – NORME FINALI

Art. 62 – Clausole di verifica dell'attuazione delle prescrizioni contrattuali

ALLEGATI

Scheda A per il riepilogo delle valutazioni e dei punteggi ai fini della P.E.I.A.

Scheda B-o per la valutazione della Performance Organizzativa

Scheda B-i per la valutazione della Performance Individuale

Scheda C-o per la valutazione della Performance Organizzativa delle E.Q

Scheda C-i per la valutazione della Performance Individuale delle E.Q.

TITOLO I

CAMPO DI APPLICAZIONE, VIGENZA E AMBITI DEL CONTRATTO

Art. 1 Finalità

1. Il presente Contratto Decentrato Integrativo (CDI) è lo strumento attraverso il quale il CCNL 2019-2021 (sottoscritto il 16/11/2022) viene applicato nella realtà locale, rendendo l'attuazione delle previsioni contrattuali del Comparto Funzioni Locali più aderenti alle condizioni organizzative specifiche dell'Ente, garantendo la tutela dei diritti dei lavoratori, pari opportunità per lo sviluppo delle professionalità e delle carriere, nonché equità per l'erogazione dei compensi legati alle prestazioni svolte.

2. Il presente CDI è redatto nel rispetto dei principi e delle procedure dettate dalla normativa vigente e va interpretato in modo coordinato tra le fonti (principi fondamentali, norme di legge, clausole del CCNL 2019-2021 e dei precedenti CCNL di comparto per le parti non modificate/abrogate, ecc.) di seguito sinteticamente indicate:

- Legge n.300/1970 (c.d. "Statuto dei diritti dei lavoratori")
- D.Lgs. n.165/2001 "Testo unico delle disposizioni sul pubblico impiego" e ss.mm.ii.
- D.Lgs. n.150/2009 "Ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" e ss.mm.ii.
- D.L. 80/2021 art.6 "Piano Integrato di Attività e Organizzazione" convertito con L. 113/2021 e conseguenti D.P.R. 81/2022 e D.Interm. 132/2022;
- ACN 19/09/2002 "Norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali" così come modificato con l'Accordo integrativo del 08/03/2016;
- CCNQ 4/12/2017 "Modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi, nonché delle altre prerogative sindacali" e ss.mm.ii.

3. Norme e regolamenti comunali, quali ad es. «Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi», «Criteri per il conferimento degli incarichi di P.O.», «Regolamento comunale per la costituzione del Fondo incentivante e la ripartizione delle somme previste dall'art.113 del D.Lgs. n.50/2016 per le attività inerenti la gestione dei lavori, dei servizi e delle forniture», ecc., redatti/approvati in data antecedente al 16/11/2022 (data di sottoscrizione del CCNL 2019-2021) dovranno essere sottoposti a nuovo confronto/contrattazione in Delegazione Trattante per le dovute valutazioni e determinazioni in relazione al nuovo CCNL ed all'attuale realtà locale. In attesa di tale confronto/contrattazione, le suddette norme e regolamenti sono utilizzate se non impeditive dell'applicazione del vigente CCNL e del presente CDI.

Art. 2 Campo di applicazione

1. Il presente CDI, redatto ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL 2019-2021, si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente dell'Ente e con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato, contratto di somministrazione, contratto di formazione e lavoro) a tempo pieno o parziale. Per il personale assunto con contratto di somministrazione e/o con contratto di formazione e lavoro, gli oneri per il trattamento economico accessorio sono a carico dell'Ente e non del Fondo per le risorse decentrate.

Art. 3

Vigenza e ambiti del contratto decentrato

1. Il presente CDI si applica per tutto il periodo di validità del CCNL 2019-2021 ed ha decorrenza:
 - dal giorno successivo a quello della sottoscrizione definitiva, per la parte normativa e procedurale (criteri di selezione, criteri di valutazione, modalità di fruizione di permessi, ecc.);
 - dal 1 gennaio dell'anno di sottoscrizione, per il riconoscimento economico (indennità, performance e premialità, ecc.).
2. Il presente CDI ha durata triennale. Alla scadenza, i suoi contenuti, per la disciplina degli aspetti normativi, nonché per la disciplina relativa alle modalità ed ai criteri di utilizzo delle risorse, si intendono rinnovati tacitamente di anno in anno fino alla sottoscrizione del successivo contratto.
3. Le parti concordano che con cadenza annuale si procederà alla sottoscrizione dell'Accordo Decentrato, parte integrativa del presente CDI, per la destinazione delle somme disponibili nel Fondo risorse decentrate alle varie voci di retribuzione premiale ed incentivante. Entro trenta giorni dalla presentazione della piattaforma le parti si incontrano per l'avvio della discussione sull'Accordo Decentrato annuale, e comunque entro il 30 aprile di ogni anno compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e rendicontazione.
4. Il presente CDI sostituisce quelli precedentemente stipulati presso l'Ente.
5. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.
6. Qualora non si raggiunga l'accordo su una o più delle suddette materie ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 8 del C.C.N.L. 2022, l'ente può provvedere, in via provvisoria, esclusivamente sull'istituto oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo, il termine massimo di durata delle sessioni negoziali in questione è fissato in 45 giorni.
7. Le parti si riservano di riaprire il tavolo negoziale qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.
8. Il CDI (così come l'Accordo Decentrato annuale, che ne è parte integrativa) è inviato all'Aran ed è pubblicato all'Albo Pretorio on-line dell'Ente.
9. Gli uffici ed i servizi dell'Ente attuano le decisioni delle parti definite in CCDI senza ulteriori autorizzazioni di Giunta, essendo il contratto immediatamente esecutivo dopo la stipula.
10. Ciascuna delle parti, in caso di contrasto sulla applicazione di clausole della contrattazione collettiva integrativa, può richiedere l'attivazione delle procedure per l'interpretazione autentica, per come disciplinato dai CCNL e richiamato dal presente CDI.
11. Per quanto non previsto nel presente CDI si rinvia al CCNL vigente.

TITOLO II
SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI
[artt. 3-10 CCNL 2019-2021]

Art. 4

Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'Ente e delle organizzazioni sindacali, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale. Esso si attua, nel rispetto dell'art.42 del D.Lgs. 165/2001, attraverso gli strumenti stabiliti dal CCNL 2019-2021.

2. Il predetto obiettivo comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, improntato alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.

Art. 5

Tempi, modi e forme dell'azione sindacale

1. I tempi, i modi e le forme dell'azione sindacale rappresentano un importante elemento di garanzia su cui calibrare il funzionamento dell'intero sistema delle relazioni sindacali.

2. Le parti firmano accordi che debbono essere esigibili nei tempi dettagliati: le iniziative unilaterali diventano legittime in caso d'inosservanza degli accordi.

Art. 6

Esercizio delle attività sindacali: strumenti e prerogative

1. L'Amministrazione, in ogni luogo di lavoro, su richiesta e proposte della delegazione di parte sindacale, cura l'installazione di bacheche sindacali per le comunicazioni ai lavoratori da parte della RSU e delle OOSS.

2. L'Amministrazione, su richiesta e proposte della delegazione di parte sindacale, assicura alla RSU ed alle OOSS la disponibilità di uno spazio di comunicazione "indipendente" sul sito Internet dell'Ente.

3. Tali spazi "fisici" e "digitali", indicati ai commi 1 e 2, debbono essere chiaramente identificati per permettere al lettore di riconoscerne l'autonoma responsabilità sindacale.

4. L'Amministrazione comunica annualmente alla RSU e alle OOSS l'elenco dei locali idonei per lo svolgimento di assemblee sindacali.

5. L'Amministrazione, su richiesta e proposte della delegazione di parte sindacale, assicura idoneo locale per le attività della RSU e delle Organizzazioni Sindacali di cui all'art.7 comma 2 del CCNL 2019-2021.

6. La RSU e le OOSS rappresentative sono autorizzate a utilizzare i telefoni, i fax, le e-mail e i computer di proprietà dell'Amministrazione per interloquire fra le varie sigle e con le OOSS provinciali.

7. Per le Assemblee dei lavoratori valgono le norme contemplate nel CCNQ del 04/12/2017. Le Assemblee possono essere convocate a livello Territoriale, di Ente, di settore/unità organizzativa o anche per area di classificazione e/o per categoria professionale. Il tempo di percorrenza dalla propria sede di lavoro al luogo dell'Assemblea è compreso tra le assenze giustificate.

8. Ai sensi dell'art. 21 della Legge 300/1970, possono essere indetti dalle RSU e dalle OOSS, previa approvazione dell'assemblea generale dei lavoratori dipendenti dell'Ente, referendum su materie

riguardanti l'attività sindacale, concordandone le modalità organizzative con l'Ente. L'Ente metterà a disposizione idonei locali e il supporto necessario, ivi compresi il materiale di cancelleria, per il regolare svolgimento.

9. Relativamente ai permessi sindacali, è confermato quanto segue:

- I permessi sindacali retribuiti sono utilizzati dai coordinatori di settore sindacali, dipendenti dell'Amministrazione, nel rispetto del monte ore spettante alla OS di appartenenza, appositamente comunicato dall'ufficio preposto, e dalla RSU, secondo le modalità previste dal CCNQ, oltre che dalle altre norme vigenti in materia;
- In applicazione dell'art. 30 della L.300/1970 sono inoltre previste, oltre il monte ore di cui sopra, permessi per le riunioni di organismi direttivi statutarie nazionali, regionali e provinciali secondo la disciplina di cui all'art.11 del citato CCNQ. L'amministrazione comunica, con separato conteggio, i permessi fruiti a tale titolo;
- Oltre il monte ore di cui sopra, le OOSS possono richiedere per i loro coordinatori di settore Sindacali, in applicazione dell'art. 12 del già citato CCNQ, permessi non retribuiti per partecipazione a congressi o convegni di natura sindacale. Al fine di semplificare le procedure, anche in termini di copertura previdenziale, l'Amministrazione non opererà trattenute nei confronti del dipendente, ma provvederà a richiedere le somme corrispondenti, al lordo di tutti gli emolumenti alla OS che ha presentato la richiesta del permesso;
- La durata degli incontri (con il personale, con la RSU e/o con le OOSS) convocati dall'amministrazione per consultazioni, confronti, trattative, ecc., non viene conteggiata nel monte ore dei permessi sindacali, ed è considerata come servizio effettivamente prestato.

10. Il sistema delle relazioni sindacali è definito dal CCNL vigente e prevede i seguenti quattro strumenti :

- Informazione [art. 4 CCNL 2019-2021];
- Confronto [art. 5 CCNL 2019-2021];
- Organismo Paritetico per l'Innovazione (negli Enti con più di 70 dipendenti) [art. 6 CCNL 2019-2021];
- Contrattazione Collettiva Integrativa [artt. 7-8 CCNL 2019-2021].

Art. 7

Incontri della Delegazione trattante per il Confronto e la Contrattazione integrativa

1. Fatte salve le più ampie previsioni del CCNL 2019-2021, di norma:

- l'amministrazione garantisce la convocazione delle delegazioni nei termini temporali stabiliti dal CCNL, con adeguato avviso preventivo;
- per ogni incontro, nella convocazione, deve essere espressamente previsto l'o.d.g. con in allegato la documentazione necessaria;
- il Presidente della delegazione trattante verificherà, all'inizio di ogni incontro la titolarità della rappresentanza dei soggetti presenti al tavolo della trattativa;
- di ogni seduta verrà steso un verbale che dovrà riportare la sintesi degli argomenti trattati e le eventuali decisioni; lo stesso dovrà essere sottoscritto dai componenti la delegazione trattante. Nel caso in cui sia necessario un rinvio, dovrà essere fissata la data dell'incontro successivo.

Art. 8

Organismo paritetico per l'innovazione [Art. 6 CCNL 2019-2021]

1. Rilevato che questo Ente, avendo un numero di dipendenti inferiori a 70, non ha l'obbligo di istituire l'Organismo paritetico per l'innovazione, le materie del comma 2 dell'art.6 del CCNL "relazioni aperte e collaborative su attività aventi un impatto sull'organizzazione e di innovazione, miglioramento dei servizi promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo, anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro", diventano oggetto di Confronto.

TITOLO III
ORDINAMENTO PROFESSIONALE

CAPO I
NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

Art. 9

Obiettivi e finalità

1. Il nuovo modello di classificazione persegue la finalità di fornire lo strumento innovativo ed efficace di gestione del personale e contestualmente offre un percorso agevole e incentivante di sviluppo professionale.
2. L'adozione del nuovo sistema di classificazione del personale avrà l'obiettivo di aggiornare le declaratorie delle aree professionali adattandole ai nuovi contesti organizzativi, anche al fine di facilitare il riconoscimento delle competenze delle risorse umane.

Art.10

Classificazione

1. Il sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:
 - Area degli Operatori;
 - Area degli Operatori esperti;
 - Area degli Istruttori;
 - Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.
2. Al personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione possono essere conferiti gli incarichi di Elevata Qualificazione, di seguito denominati incarichi di "EQ".
3. Le aree corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie all'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative; esse sono individuate mediante le declaratorie che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento in ciascuna di esse.
4. Al personale inquadrato nelle aree di cui al presente articolo viene attribuito il trattamento economico tabellare previsto nella Tabella D di cui all'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari) del CCNL 2019-21.

Art.11

Prima applicazione del nuovo sistema di classificazione

[art. 13 CCNL 2019-2021]

1. Dal 1 aprile 2023, data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione, il personale in servizio è inquadrato secondo lo stesso con effetto automatico, in base alla Tabella B del CCNL 2019-21 di Trasposizione (Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione).
2. Gli incarichi di posizione organizzativa in essere alla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione sono, in prima applicazione, automaticamente ricondotti alla nuova tipologia di incarichi di EQ. Gli incarichi di posizione organizzativa conferiti secondo la predetta disciplina proseguono fino a naturale scadenza.

Art.12
Progressione tra le Aree

1. Ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, le progressioni verticali tra le Aree possono essere effettuate con la **procedura speciale transitoria** di cui all'art.13, comma 6 del CCNL del 16-11-2023, sino al 31-12-2025, e/o con la **procedura ordinaria a regime di cui all'art.15** di tale contratto.

Art.13
Procedura speciale transitoria per la progressione tra le Aree

1. Al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione, **in fase di prima applicazione** del nuovo ordinamento professionale e comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, ai sensi dell'articolo 13 del CCNL 2019-2021, la progressione tra le aree **potrà avvenire anche o esclusivamente** con procedura valutativa speciale e transitoria cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza del CCNL 2019-21.
2. Alla procedura valutativa transitoria (sino al 31-12-2025) sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti (titolo di studio più esperienza) indicati nella tabella allegata sub C) del vigente C. N.L.
3. La valutazione viene effettuata sui seguenti elementi, di cui del comma 7 dell'art.13 ed ai quali viene attribuito un peso percentuale di almeno il 20%. In seguito a confronto con la delegazione di parte sindacale ai citati elementi viene attribuito il seguente peso:
 - a) esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato 20%;
 - b) titolo di studio 20%;
 - c) competenze professionali maturate 60%.
4. **A seguito di confronto con la delegazione di parte sindacale**, ai suddetti elementi di valutazione viene dato un punteggio rapportato a 100 punti assegnabili secondo il peso percentuale accanto a ciascuno di essi riportato.

Per la progressione verticale dall'Area degli Istruttori all'Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione.

- A. Esperienza** (intesa come anni di servizio, anche a tempo determinato, nell'area di provenienza, come riportati nella tabella C del nuovo Contratto di lavoro). **Peso assegnato 20% equivalente a 20 punti su 100 assegnabili.**

a.1. I suddetti 20 punti sono assegnati al concorrente che, entro i termini di scadenza del bando di partecipazione alla selezione, abbia maturato una anzianità lavorativa nell'area di provenienza superiore a 5 anni (se in possesso della laurea triennale o magistrale), e superiore a 10 anni (se in possesso del diploma di scuola secondaria di secondo grado). Il punteggio di cui al presente paragrafo viene determinato attribuendo punti 2 per ogni anno dal 6° in poi per i laureati e dall'11° in poi per i diplomati, sino ad un massimo di 20 punti.

Per i periodi inferiori ai 12 mesi annui, le frazioni di mesi sono valorizzati con punti 1 per il periodo da n.1 a 6 mesi e di punti 2 per il periodo superiore a 6 mesi e sino a 12 mesi. I periodi inferiori al mese non vengono valorizzati.

B. Titolo di studio (come descritto nella tabella C allegata al vigente contratto di lavoro). **Peso assegnato 20% equivalente a 20 punti su 100 assegnabili.**

I suddetti 20 punti sono assegnati secondo i seguenti criteri:

b.1. **Punti 10** sono assegnati per il titolo di studio richiesto (tabella C allegata al vigente contratto di lavoro) quale requisito di accesso all'area superiore.

b.2. **Punti 10** sono assegnati per il titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno all'area superiore, secondo i seguenti criteri:

b.2.1. **Punti 5** sono assegnati per la laurea triennale (si valutano sino a due lauree triennali).

b.2.2. **Punti 10** sono assegnati per la laurea magistrale.

I punti di cui ai paragrafi b.2.1. e b.2.2. non sono cumulabili tra loro ma sono cumulabili con i punti del paragrafo b.1.

C. Competenze professionali. Peso assegnato 60% equivalente a 60 punti su 100 assegnabili.

In coerenza con quanto disposto dal d.l. 36/2022 che, per la definizione dei profili professionali, ha previsto di tenere conto del possesso di competenze professionali come insieme di conoscenze tecniche, capacità comportamentali, incluse quelle relazionali e delle attitudini, si evidenzia che **il punteggio di cui al presente paragrafo dovrà essere attribuito soprattutto con riferimento anche al possesso di competenze comportamentali e gestionali.**

Pertanto i suddetti 60 punti sono assegnati secondo i seguenti criteri:

c.1. **Punti 10** sono assegnati al concorrente per le **competenze tecniche acquisite**, entro i termini di scadenza del bando di partecipazione alla selezione, nel contesto lavorativo ed esercitate in quanto **responsabile di procedimenti** rientranti in un Servizio appartenente al Settore in cui è incardinato il profilo professionale che sarà attribuito a seguito della progressione all'area superiore. Tale responsabilità di procedimento deve essere stata attribuita con atto formale (determina) del responsabile di Posizione Organizzativa del citato Settore, almeno **12 mesi prima** della data di scadenza del bando indetto per la partecipazione alla procedura speciale e transitoria di progressione verticale.

c.2. **Punti 15** sono assegnati al concorrente per le **competenze comportamentali e gestionali** acquisite ed esercitate, entro i termini di scadenza del bando di partecipazione alla selezione, in quanto **responsabile di un servizio** in cui è incardinato il profilo professionale che sarà attribuito a seguito della progressione all'area superiore. Tale responsabilità di Servizio deve essere stata attribuita con atto formale (determina) del responsabile di Posizione Organizzativa del Settore in cui il Servizio è incardinato, almeno **12 mesi prima** della data di scadenza del bando indetto per la partecipazione alla procedura speciale e transitoria di progressione verticale.

c.3. **Punti 20** sono assegnati al concorrente per le **competenze comportamentali e gestionali** acquisite ed esercitate, entro i termini di scadenza del bando di partecipazione alla selezione, in quanto **Vicario del Responsabile di Settore** in cui è incardinato il profilo professionale che sarà attribuito a seguito della progressione all'area superiore. Tale responsabilità di Servizio deve essere stata attribuita con atto formale (determina) del responsabile di Posizione Organizzativa del Settore in cui il Servizio è incardinato, almeno **12 mesi prima** della data di scadenza del bando indetto per la partecipazione alla procedura speciale e transitoria di progressione verticale.

c.4. **Punti 5** sono assegnati per **abilitazione professionale** (iscrizione ad albi professionali e/o non ordinistici) pertinente con i procedimenti amministrativi di cui il dipendente è titolare e funzionale alle attività da esso svolte e rientranti in un Servizio appartenente al Settore in cui è incardinato il profilo

professionale che sarà attribuito a seguito della progressione all'area superiore. È valutata soltanto una abilitazione professionale.

c.5. Punti 10 sono assegnati **per competenze acquisite in corsi-webinar formativi-giornate formative** pertinenti e/o trasversali rispetto ai procedimenti amministrativi di cui il dipendente è responsabile, certificati con attestati rilasciati dal soggetto organizzatore. Il suddetto punteggio è attribuito nella misura di punti 2 per ogni certificazione, sino al massimo di 10 punti.

I punti di cui ai precedenti paragrafi c.1-c.2-c.3-c.4 e c.5 sono tra loro cumulabili.

Per la progressione verticale dall'Area degli Operatori esperti all'Area degli istruttori.

D. Esperienza (intesa come anni di servizio, anche a tempo determinato, nell'area di provenienza, come riportati nella tabella C del nuovo Contratto di lavoro). **Peso assegnato 20% equivalente a 20 punti su 100 assegnabili.**

d.1. I suddetti 20 punti sono assegnati al concorrente che, entro i termini di scadenza del bando di partecipazione alla selezione, abbia maturato una anzianità lavorativa nell'area di provenienza superiore a 5 anni (se in possesso diploma di scuola secondaria di secondo grado), e superiore a 8 anni (se adempiuto all'obbligo scolastico). Il punteggio di cui al presente paragrafo viene determinato attribuendo punti 2 per ogni anno dal 6° in poi per i diplomati e dal 9° anno in poi per coloro hanno semplicemente assolto all'obbligo scolastico, sino ad un massimo di 20 punti.

Per i periodi inferiori ai 12 mesi annui, le frazioni di mesi sono valorizzati con punti 1 per il periodo da n.1 a 6 mesi e di punti 2 per il periodo superiore a 6 mesi e sino a 12 mesi. I periodi inferiori al mese non vengono valorizzati.

E. Titolo di studio (come descritto nella tabella C allegata al vigente contratto di lavoro). **Peso assegnato 20% equivalente a 20 punti su 100 assegnabili.**

I suddetti 20 punti sono assegnati secondo i seguenti criteri:

e.1. Punti 10 sono assegnati per il titolo di studio e altro requisito richiesto (tabella C allegata al vigente contratto di lavoro) quale requisito di accesso all'area superiore.

e.2. Punti 10 sono assegnati per il titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno.

I punti di cui ai paragrafi e.1. ed e.2. sono cumulabili tra loro.

F. Competenze professionali. Peso assegnato 60% equivalente a 60 punti su 100 assegnabili.

In coerenza con quanto disposto dal d.l. 36/2022 che, per la definizione dei profili professionali, ha previsto di tenere conto del possesso di competenze professionali come insieme di conoscenze tecniche, capacità comportamentali, incluse quelle relazionali e delle attitudini, si evidenzia che il punteggio di cui al presente paragrafo dovrà essere attribuito soprattutto con riferimento anche al possesso di competenze comportamentali e gestionali.

Pertanto i suddetti 60 punti sono assegnati secondo i seguenti criteri:

f.1. Punti 20 sono assegnati al concorrente per le **competenze tecniche acquisite**, entro i termini di scadenza del bando di partecipazione alla selezione, nel contesto lavorativo ed esercitate **in attività lavorative** rientranti in un Servizio appartenente al Settore in cui è incardinato il profilo professionale che sarà attribuito a seguito della progressione all'area superiore. Tali attività devono essere attestate con atto formale (determina) del responsabile di Posizione Organizzativa del citato Settore, e devono essere riferite ad un periodo lavorativo di **almeno 3 mesi antecedenti** la data di scadenza del bando indetto per la partecipazione alla procedura speciale e transitoria di progressione verticale.

f.2. Punti 30 sono assegnati al concorrente per le **competenze tecniche acquisite**, entro i termini di scadenza del bando di partecipazione alla selezione, nel contesto lavorativo ed esercitate **in attività lavorative omogenee al profilo professionale** che sarà attribuito a seguito della progressione all'area superiore e rientranti in un Servizio appartenente al Settore in cui è incardinato il profilo professionale. Tali attività devono essere attestate con atto formale (determina) del responsabile di Posizione Organizzativa del citato Settore, e devono essere riferite ad un periodo lavorativo di **almeno 3 mesi antecedenti** la data di scadenza del bando indetto per la partecipazione alla procedura speciale e transitoria di progressione verticale.

f.3. Punti 5 sono assegnati per **abilitazione professionale** (iscrizione ad albi professionali e/o non ordinistici) pertinente con i procedimenti amministrativi di cui il dipendente è titolare e funzionale alle attività da esso svolte e rientranti in un Servizio appartenente al Settore in cui è incardinato il profilo professionale che sarà attribuito a seguito della progressione all'area superiore.

f.4. Punti 5 sono assegnati per **competenze acquisite in corsi-webinar formativi-giornate formative** pertinenti e/o trasversali rispetto ai procedimenti amministrativi di cui il dipendente è responsabile, certificati con attestati rilasciati dal soggetto organizzatore. Il suddetto punteggio è attribuito nella misura di punti 2 per ogni certificazione, sino al massimo di 5 punti.

I punti di cui ai precedenti paragrafi f.1-f.2-f.3. e f.4 sono tra loro cumulabili.

Per la progressione verticale dall'Area degli Operatori all'Area degli Operatori esperti.

G. Esperienza (intesa come anni di servizio, anche a tempo determinato, nell'area di provenienza, come riportati nella tabella C del nuovo Contratto di lavoro). **Peso assegnato 20% equivalente a 20 punti su 100 assegnabili.**

g.1. I suddetti 20 punti sono assegnati al concorrente che, entro i termini di scadenza del bando di partecipazione alla selezione, abbia maturato una anzianità lavorativa nell'area di provenienza superiore a 5 anni (se adempiuto all'obbligo scolastico). Il punteggio di cui al presente paragrafo viene determinato attribuendo punti 2 per ogni anno dal 6° in poi per coloro hanno semplicemente assolto all'obbligo scolastico, sino ad un massimo di 20 punti.

Per i periodi inferiori ai 12 mesi annui, le frazioni di mesi sono valorizzati con punti 1 per il periodo da n.1 a 6 mesi e di punti 2 per il periodo superiore a 6 mesi e sino a 12 mesi. I periodi inferiori al mese non vengono valorizzati.

H. Titolo di studio (come descritto nella tabella C allegata al vigente contratto di lavoro). **Peso assegnato 20% equivalente a 20 punti su 100 assegnabili.**

I suddetti 20 punti sono assegnati secondo i seguenti criteri:

h.1. Punti 10 sono assegnati per il titolo di studio e altro requisito richiesto (tabella C allegata al vigente contratto di lavoro) quale requisito di accesso all'area superiore.

h.2. Punti 10 sono assegnati per il titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno.

I punti di cui ai paragrafi h.1. ed h.2. sono cumulabili tra loro.

I. Competenze professionali. Peso assegnato 60% equivalente a 60 punti su 100 assegnabili.

In coerenza con quanto disposto dal d.l. 36/2022 che, per la definizione dei profili professionali, ha previsto di tenere conto del possesso di competenze professionali come insieme di conoscenze tecniche, capacità comportamentali, incluse quelle relazionali e delle attitudini, si evidenzia che il punteggio di cui al presente paragrafo dovrà essere attribuito soprattutto con riferimento anche al possesso di competenze comportamentali e gestionali.

Pertanto i suddetti 60 punti sono assegnati secondo i seguenti criteri:

i.1. Punti 20 sono assegnati al concorrente per le **competenze tecniche acquisite**, entro i termini di scadenza del bando di partecipazione alla selezione, nel contesto lavorativo ed esercitate **in attività lavorative** rientranti in un Servizio appartenente al Settore in cui è incardinato il profilo professionale che sarà attribuito a seguito della progressione all'area superiore. Tali attività devono essere attestate con atto formale (determina) del responsabile di Posizione Organizzativa del citato Settore, e devono essere riferite ad un periodo lavorativo di **almeno 3 mesi antecedenti** la data di scadenza del bando indetto per la partecipazione alla procedura speciale e transitoria di progressione verticale.

i.2. Punti 30 sono assegnati al concorrente per le **competenze tecniche acquisite**, entro i termini di scadenza del bando di partecipazione alla selezione, nel contesto lavorativo ed esercitate **in attività lavorative omogenee al profilo professionale** che sarà attribuito a seguito della progressione all'area superiore e rientranti in un Servizio appartenente al Settore in cui è incardinato il profilo professionale. Tali attività devono essere attestate con atto formale (determina) del responsabile di Posizione Organizzativa del citato Settore, e devono essere riferite ad un periodo lavorativo di **almeno 3 mesi antecedenti** la data di scadenza del bando indetto per la partecipazione alla procedura speciale e transitoria di progressione verticale.

i.3. Punti 5 sono assegnati per **abilitazione professionale** (iscrizione ad albi professionali e/o non ordinistici) pertinente con i procedimenti amministrativi di cui il dipendente è titolare e funzionale alle attività da esso svolte e rientranti in un Servizio appartenente al Settore in cui è incardinato il profilo professionale che sarà attribuito a seguito della progressione all'area superiore.

i.4. Punti 5 sono assegnati per **competenze acquisite in corsi-webinar formativi-giornate formative** pertinenti e/o trasversali rispetto ai procedimenti amministrativi di cui il dipendente è responsabile, certificati con attestati rilasciati dal soggetto organizzatore. Il suddetto punteggio è attribuito nella misura di punti 2 per ogni certificazione, sino al massimo di 5 punti.

I punti di cui ai precedenti paragrafi i.1-1.2-1.3. e 1.4 sono tra loro cumulabili.

Art.14

Procedura ordinaria per la progressione tra le Aree

Ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, nel rispetto del piano triennale dei fabbisogni di personale, gli Enti disciplinano le progressioni tra le aree tramite procedura comparativa basata: sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;

- sull'assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni;
- sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno;
- sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.

Art.15

Finanziamento delle progressioni tra le aree

La progressione tra le aree effettuate (v. anche orientamento congiunto Aran+Dip.FP+Dip.RGS, per analogia) può essere finanziata nel seguente modo:

Per le progressioni, effettuate con la procedura speciale transitoria (sino al 31.12.2025)

- in sede di prima applicazione, l'Ente può utilizzare anche risorse in misura non superiore allo **0,55% del monte salari del 2018 pari ad €.10.376,30** (L.234/2021 art. 1 comma 612). In tal caso il 100% delle posizioni disponibili può esser attribuito ai dipendenti mediante procedure valutative transitorie di cui all'articolo 13 del presente CDI per progressione tra le aree;

Per le progressioni, effettuate con la procedura ordinaria a regime

- qualora l'Ente utilizzi le risorse scaturenti dalle normali capacità assunzionali, **dovrà esser prevista una riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno**, il restante 50% può esser attribuito ai dipendenti mediante procedure valutative comparative ordinarie per progressione tra le aree, di cui all'art.14 del presente CDI..

In caso di passaggio all'area immediatamente superiore, il dipendente è esonerato dal periodo di prova ai sensi dell'art. 25 (Periodo di prova), comma 2 e, nel rispetto della disciplina vigente, conserva le giornate di ferie maturate e non fruite. Conserva, inoltre la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente, non confluisce nel Fondo risorse decentrate.

Al dipendente viene attribuito il tabellare iniziale per la nuova area. Qualora il trattamento economico in godimento acquisito per effetto della progressione economica risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva a titolo di assegno personale, a valere sul Fondo risorse decentrate, la differenza assorbibile nelle successive progressioni economiche all'interno della stessa area.

Art. 16

Progressione economica all'interno delle aree attraverso differenziali stipendiali

[art. 7 co.4 lett.c e art. 14 comma 2 -lett.a),b),d) ed f)-CCNL 2019-2021]

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, 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 al CCNL 2019-2021. La medesima tabella evidenzia, altresì, il numero massimo di **“differenziali stipendiali”** attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area. A tal fine, si considerano i **“differenziali stipendiali”** conseguiti dall'entrata in vigore della presente disciplina fino al termine del rapporto di lavoro, anche con altro ente o amministrazione ove il dipendente sia transitato per mobilità.

Per il personale delle Sezioni Speciali si applica quanto previsto, rispettivamente, dagli artt. 92, 96, 102 e 106 del CCNL 2019-2021.

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.gs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, **avviene mediante procedura selettiva di area (art.14, comma 2 del CCNL 2019-2021) all'interno di ciascun Settore e su valutazione del responsabile del Settore**, mentre per i titolari di Posizione organizzativa la procedura selettiva riguarderà il confronto tra di loro su valutazione del Segretario Generale sulla base della relazione di Settore redatta dalle citate P.O.. Le procedure selettive saranno attivabili annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79, nel rispetto delle modalità e dei **criteri di seguito specificati e concordati in sede di contrattazione per la stipula del presente CDI.**

3. La procedura selettiva di area all'interno di ciascun Settore si concluderà con la formulazione- da parte del Responsabile di Settore- di relative graduatorie, in cui si confronta il personale appartenente ad ogni singola area (ex categoria), all'interno del Settore di appartenenza.

- a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi **2 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. È inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;
- b) non possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che hanno assenze per oltre il 50% delle proprie giornate lavorative annue nel biennio precedente calcolate al 31 dicembre dell'anno di riferimento. Il godimento di ferie e delle festività soppresse di cui alla L. 937/1977, non vanno conteggiate tra le assenze.
- c) il numero dei differenziali stipendiali, attribuibili nell'anno a ciascun Settore per ciascuna delle Aree di cui all'art.12 del CCNL 2019-2021, viene stabilito **in rapporto alle risorse disponibili a seguito della ripartizione del fondo** secondo le direttive dell'Amministrazione comunale **e a seguito di Accordo decentrato annuale, secondo la seguente tabella:**

SETTORE _____				
	Operatori	Operatori Esperti	Istruttori	Funzionari e EQ
Differenziale economico standard	N..... (550)	N..... (650)	N..... (750)	N..... (1600)
Differenziale economico addetti al coordinamento polizia locale	X	X	N..... (1100)	X
Differenziale economico profili iscritti a ordini o albi professionali o con abilitazione professionale	X	X	N..... (900)	N..... (1800)

- d) non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva;
- e) i "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area all'interno di ciascun Settore, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita, per i lavoratori appartenenti al medesimo settore, in base ai seguenti criteri:
1. media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità peso 40% (non inferiore al 40%);

2. esperienza professionale. Per “esperienza professionale” si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto FF.LL. nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi peso 40% (non superiore al 40%);
3. ulteriori capacità culturali e professionali, acquisite anche attraverso percorsi formativi, viene attribuita una pesatura del 20%.

Ai fini dell’attribuzione del punteggio necessario al riconoscimento di un differenziale stipendiale i criteri individuati dalla lettera d) sono così ponderati:

- Criterio n.1: peso non inferiore al 40%
- Criterio n.2: peso non superiore al 40%
- Criterio n.3: 20%

f) ai sensi dell’art.14, lett. f) al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di:

- 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo del 2% (*non più del 2%*) del punteggio ottenuto con l’applicazione del criterio di cui alla lettera d).
- 7 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo del 2,5% (*non più del 2,5%*) del punteggio ottenuto con l’applicazione del criterio di cui alla lettera d).
- 8 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo del 3% (*non più del 3%*) del punteggio ottenuto con l’applicazione del criterio di cui alla lettera d)

g) ai sensi dell’art.14, lett.g del CCNL 2019-2021 e nel rispetto del principio di non discriminazione si concorda che il personale comandato/distaccato presso altri enti/amministrazioni/aziende/ecc. abbia diritto a partecipare alle selezioni per le progressioni previste per il restante personale dell’Ente di effettiva appartenenza; a tal fine l’Ente di appartenenza si farà carico di acquisire dall’Ente utilizzatore le informazioni e le eventuali valutazioni necessarie:

- a) in caso di distacco a tempo parziale, l’Ente di appartenenza utilizzerà tali dati per integrare i dati in proprio possesso;
- b) in caso di distacco a tempo totale, l’Ente di appartenenza utilizzerà tali dati per sopperire alla mancanza e/o carenza di dati in proprio possesso.

Inoltre in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere precedenti, sono criteri di priorità i seguenti:

- 1.minor numero di progressioni economiche effettuate;
 - 2.maggiore anzianità presso l’ente;
 - 3.maggiore età;
- h) La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all’art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) del CNL 2019-2021 ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell’anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di cui al comma 2, lett. b).
4. Ai “differenziali stipendiali” di cui al presente articolo si applica quanto previsto all’art. 78 del CNL 2019-2021 (Trattamento economico nell’ambito del nuovo sistema di classificazione).

5. I differenziali stipendiali di cui al presente articolo, unitamente a quelli previsti dall'art. 78, comma 3, lett. b), del CNL 2019-2021 cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree, fatto salvo quanto previsto all'art. 15, comma 3 (Progressioni tra le aree) del CNL 2019-2021.
6. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area per ciascun Settore **per le Aree degli Operatori, degli Operatori esperti, degli Istruttori e dei Funzionari**, mentre per l'Area dell'E.Q.(titolari di Posizione organizzativa) la procedura selettiva riguarderà il confronto tra di loro su valutazione del Segretario Generale sulla base della relazione di Settore redatta dalle citate P.O., con particolare riferimento al conseguimento o meno degli obiettivi assegnati dall'Amministrazione comunale.
7. Per la selezione si attua la **procedura** indicata di seguito, ed in prima applicazione utilizzando **le schede valutative allegatae al vigente CDI** enucleando gli elementi valutativi in esse contenuti all'interno dei criteri previsti dal CCNL 2019-2021 anche con riferimento al peso percentuale da assegnare loro:
 - a) dopo aver concordato, con l'Accordo Decentrato annuale, le risorse economiche da attribuire per la PEIA ed il numero di differenziali da attribuire a ciascuna Area per ciascun Settore, il Responsabile di Settore (E.Q.) Posizione Organizzativa competente sulla **Gestione del Personale** formalizzerà il bando per la procedura selettiva, **che sarà effettuata (utilizzando le schede di cui al primo periodo del precedente comma 4) dal responsabile del Settore tra i dipendenti appartenenti al suo Settore ed Area (ex categoria) all'interno di tale Settore di appartenenza – la richiesta sarà inoltrata al settore di competenza;**
 - b) i dipendenti che sono in possesso dei requisiti minimi potranno fare richiesta di partecipazione nei tempi e modi previsti nel bando;
 - c) la progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno di ognuna delle aree di classificazione di cui all'art. 12 del CCNL 2019-2021 per ciascun Settore. La graduatoria di ciascun Settore ha validità per il solo anno della selezione.
8. La valutazione così redatta deve essere sottoposta al dipendente interessato che la sottoscriverà per presa visione e potrà effettuare delle osservazioni per richiederne un motivato riesame. L'esito di tale riesame dovrà essere comunicato al dipendente richiedente.
9. **La graduatoria di Settore** con il dettaglio dei punteggi (parziali e totali) assegnati e il differenziale stipendiale attribuito da erogare viene approvata con Determina del Responsabile del Settore pubblicata integralmente "in chiaro" all'Albo Pretorio dell'Ente.

CAPO II INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 17

Generalità sugli incarichi di Elevata Qualificazione

1. Il CCNL 2019-2021, dall'art. 16 all'art.21, stabiliscono in via generale la disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione.
2. Tali incarichi vengono conferiti e graduati previa determinazione di criteri generali da parte degli Enti. Tali criteri, ai sensi dell'art.5 co.3 lett.d e lett.f sono oggetto di preventivo confronto con i soggetti sindacali. A tal fine si richiama quanto esplicitato all'art.1 co.3 del presente CDI. Nelle more di tale revisione vengono utilizzati i precedenti criteri vigenti alla data della sottoscrizione del presente CDI.
3. Viene comunque sin da subito concordato che, essendo tali nomine strettamente connesse con il sistema di gestione e valutazione della performance che ha un ciclo annuale, e che anche le E.Q. sono soggette a valutazione annuale (art.18 co.4 CCNL 2019-2021), gli incarichi possono essere affidati per un periodo

non inferiore ad un anno e non superiore a tre anni, rinnovabili tramite nuovo atto scritto e motivato, fermo restando il principio generale di rotazione raccomandato dall'ANAC.

Art.18

Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di un incarico di EQ di cui all'art. 17 è costituito dalla retribuzione di posizione organizzativa (Responsabilità di Settore) e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.
2. L'importo della retribuzione di posizione organizzativa (Responsabilità di Settore) varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 18.000 lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione. Ciascun ente stabilisce la suddetta graduazione, sulla base di criteri predeterminati stabiliti, previo confronto con la parte sindacale, dalla Giunta Municipale, e che tengono conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascun incarico. In fase di prima applicazione del CCNL 2019-2021, ed in sede di stipula del presente CDI, a seguito di confronto con la parte sindacale, si stabilisce che vengono utilizzati i criteri in atto vigenti al momento della sua sottoscrizione.
3. Nelle ipotesi considerate nell'art. 19, comma 4, l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000 ad un massimo di € 9.500 annui lordi per tredici mensilità.
4. La retribuzione di risultato degli incarichi di EQ viene attribuita nella misura dal 15% al 25% della retribuzione di posizione per l'incarico apicale di Posizione organizzativa (Responsabile di Settore), ed in rapporto al punteggio attribuito dal nucleo di valutazione.
5. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di incarico di EQ, di un incarico ad interim relativo ad altro incarico di EQ (come individuato da ciascun Ente), per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto del conferimento ad interim. Nella definizione delle citate percentuali, l'ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché degli esiti della valutazione di performance individuale.

Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato di cui al presente articolo continuano ad essere corrisposte a carico del bilancio comunale.

Art.19

Disposizioni particolari per gli incarichi di E.Q.

1. Negli enti privi di personale con qualifica dirigenziale, le posizioni di responsabile di ciascuna struttura apicale, secondo l'ordinamento organizzativo dell'ente, sono automaticamente individuate come posizioni di lavoro oggetto di incarichi di EQ ai sensi dell'art. 16 del presente CCNL.
2. Nei comuni privi di posizioni dirigenziali, la cui dotazione organica preveda posti appartenenti all'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ove tuttavia non siano in servizio dipendenti appartenenti alla predetta area **oppure** nei casi in cui, pure essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale area, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico ad interim di EQ per la carenza delle competenze professionali a tal fine richieste, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali è possibile, in via eccezionale e temporanea, conferire l'incarico di EQ anche a personale dell'area degli Istruttori, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali.
3. I comuni possono avvalersi della particolare facoltà di cui al comma 4 per una sola volta, salvo il caso in cui una eventuale reiterazione sia giustificata dalla circostanza che siano già state avviate le procedure

per l'acquisizione di personale dell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione. In tale ipotesi, potrà eventualmente procedersi anche alla revoca anticipata dell'incarico conferito.

4. Il dipendente appartenente all'area degli Istruttori, cui sia stato conferito un incarico di EQ, ai sensi del comma 3, ha diritto alla sola retribuzione di posizione e di risultato previste per l'incarico di EQ nonché, sussistendone i presupposti, anche ai compensi aggiuntivi di cui all'art.20 del CCNL 2019-2021 (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ), con esclusione di ogni altro compenso o elemento retributivo, ivi compreso quello per mansioni superiori di cui all'art. 8 del CCNL del 14.09.2000.

5. Nelle ipotesi di conferimento di incarico di EQ a personale utilizzato a tempo parziale presso altro ente o presso servizi in convenzione, ivi compreso il caso dell'utilizzo a tempo parziale presso una Unione di comuni, si rinvia alla disciplina prevista dagli artt. 22 e 23 (Capo III Disposizioni per le Unioni di Comuni e i servizi in convenzione) del CCNL 2019-2021.

6. Per gli incarichi di cui al presente articolo, in materia di conferimento, revoca e di durata degli stessi, trovano applicazione le regole generali previste dall'art. 18 (Conferimento e revoca degli incarichi di EQ).

TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO

Art. 20

Orario di servizio

[art. 29 CCNL 2019-2021]

1. Così come previsto dalla normativa vigente, spetta all'Ente stabilire l'orario di servizio e di apertura al pubblico dei vari Servizi/Uffici. Per l'attuazione di tali orari di servizio, l'Amministrazione, nel rispetto dell'orario di lavoro contrattuale di ogni dipendente, si organizza attraverso l'utilizzo degli strumenti contrattuali dell'orario ordinario, orario flessibile, turnazioni, orario multiperiodale, nel rispetto delle previsioni generali del CCNL vigente e, nel caso di utilizzo di risorse del Fondo risorse decentrate, previa contrattazione per l'accordo con la RSU ed OO.SS. sulla destinazione delle stesse.

2. L'orario di servizio è articolato di norma in cinque giorni lavorativi, dal lunedì al venerdì, con un rientro pomeridiano. È previsto un orario di servizio su sei giorni, per alcuni servizi esplicitamente individuati dall'Ente (ad es.: Polizia Municipale, Biblioteca e Cimitero, ...).

3. Qualora il rientro pomeridiano ricada nei giorni 24 e 31 Dicembre, il rientro verrà automaticamente anticipato al 23 e 30 Dicembre; se ricade nei giorni 14 o 15 Agosto verrà spostato al 13 o al 16 Agosto.

4. La gestione generale dell'orario di lavoro e di servizio (ritardi, permessi, recuperi orari, ecc.), ad esclusione di quanto già contemplato negli articoli del presente Titolo IV, sarà trattata da apposito documento elaborato dall'ENTE e sottoposto al Confronto con i soggetti sindacali [Art.5 co. 3 lett. a e lett. l].

Art. 21

Fasce di flessibilità orarie e Fascia di tolleranza

[art. 7 co.4 lett.p e art. 36 CCNL 2019-2021]

1. Sugli orari di servizio individuati, viene consentita una flessibilità in entrata e in uscita. L'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico degli uffici. La flessibilità in entrata ed uscita prevista dall'art. 36 del CCNL vigente deve trovare attuazione nel rispetto del principio testé enunciato.

2. La flessibilità oraria non si applica al personale interessato dalla turnazione ed al personale delle scuole.

3. I dipendenti di cui all'art. 36, co. 4, CCNL 2019-2021, su autorizzazione del proprio Responsabile di Settore (E.Q.) trasmessa/comunicata al servizio personale, possono godere di una fascia di flessibilità oraria più ampia, che comunque garantisca la presenza in ufficio nella seguente fascia oraria: da mezz'ora prima a mezz'ora dopo l'orario di ricevimento del pubblico.

4. Qualora uno o più orari di servizio già individuati dovessero successivamente subire modifiche da parte dell'Amministrazione, dovranno, conseguentemente essere verificate ed eventualmente ricontrattate le fasce della flessibilità oraria e la relativa regolamentazione.

5. La flessibilità dell'orario di servizio consente ai dipendenti di posticipare autonomamente (senza richiesta alcuna) l'ingresso e, conseguentemente, l'uscita della medesima giornata lavorativa (per lo stesso arco di tempo). Tale margine di flessibilità è quantificato in un arco di tempo fino ad un'ora la mattina e fino a trenta minuti per il rientro pomeridiano, purché tale flessibilità non intacchi l'orario di ricevimento/apertura al pubblico (quest'ultimo, al fine di permettere lo svolgimento delle istruttorie d'ufficio, non può superare il 50% dell'orario di servizio giornaliero).

6. L'eventuale ritardo sull'orario di ingresso oltre l'arco di flessibilità è da ritenersi fattore saltuario ed eccezionale. Tale ritardo, se contenuto entro ulteriori venticinque minuti, potrà essere automaticamente ed autonomamente recuperato in coda all'orario quotidiano entro il mese di competenza, così da non incidere sulle ore complessive di debito orario. L'eventuale necessità di recupero in mese diverso, dovrà essere concordata con il proprio Responsabile di Settore (E.Q.). In caso di mancato recupero, attribuibile ad inadempienza del dipendente, si procederà con richiamo prima verbale e poi scritto e, in caso di protrarsi

dell'inadempienza, si procederà alla proporzionale decurtazione della retribuzione. Identiche considerazioni e procedure vanno applicate per eventuali eccezionali uscite anticipate che non superino i venticinque minuti.

7. Ritardi sull'orario di ingresso che vadano oltre il suddetto limite vanno regolarizzati e considerati come "permessi brevi" regolamentati nel rispetto dell'art.11 co. 4 del presente CCI.

8. Ogni Responsabile di Settore (E.Q.) è tenuto a richiamare, prima verbalmente e poi per iscritto, il dipendente che dovesse risultare reiteratamente ritardatario ai sensi del precedente comma e, in caso di inadempienze, avviare a suo carico un procedimento disciplinare.

9. Il dipendente che abbia specifiche esigenze motivate oppure riconosciuti e documentati particolari stati di infermità, può chiedere di avvalersi di altre forme di flessibilità dell'orario di lavoro che verranno valutate, concesse e formalizzate dal proprio Responsabile di Settore (E.Q.) che dovrà specificare: la flessibilità concessa, la compatibilità della stessa con il principio espresso al comma 1, il periodo di validità. Alla scadenza del periodo, qualora dovessero persistere le esigenze originali, va rifatta l'intera procedura autorizzativa a seguito di presentazione di nuova istanza corredata da nuova documentazione/certificazione. È riconosciuta prioritaria la situazione dei "dipendenti in situazione di svantaggio personale, sociale e familiare" e di quelli "impegnati in attività di volontariato", come previsti dall'art.7 del D. Lgs. n.165/2001. In tale ambito devono essere anche adeguatamente valutate le esigenze dei dipendenti con obbligo di assistenza ai familiari non autosufficienti o che necessitano di assistenza personale.

Art. 22

Lavoro straordinario [art. 7 co.4 lett.s) e art. 32 CCNL 2019-2021]

1. Ai sensi del comma 3 dell'art.32 del CCNL 2019-2021, il limite massimo annuo individuale di 180 ore può essere superato per un numero di dipendenti non superiore al 2% del personale in servizio nell'Ente. Rientra in questa fattispecie, per esempio, il lavoro straordinario effettuato in occasione di emergenze di protezione civile dal personale direttamente coinvolto (Protezione civile, Polizia Municipale, ecc.).

Art.23

Banca delle ore

[art. 7 co.4 lett.o) e art. 33 CCNL 2019-2021]

1. È istituita la Banca delle Ore, a cui i dipendenti possono aderire in modo volontario. Le rinunce producono effetti a partire dall'anno successivo.

2. A ciascun lavoratore viene intestato un conto personale.

3. In tale conto confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate, entro il tetto di 90 ore annue.

4. Le ore accantonate vanno utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione. Eventuali ore accantonate e non utilizzate entro tale termine, dovranno essere retribuite.

Art. 24

Pause per recupero energie e per consumazione pasto

[art. 7 co.4 lett.a) e artt. 34- 35 CCNL 2019-2021]

1. Ai sensi del comma 8 dell'art. 29 e del comma 1 dell'art.34 del CCNL 2019-2021, si concorda che per orari di lavoro giornalieri eccedenti le sei ore, ai dipendenti, viene garantita la possibilità di utilizzare un permesso giornaliero di quindici minuti per pausa ristoro ai fini del recupero psicofisico, da fruire a discrezione del dipendente stesso. Tale permesso non necessita di preventiva autorizzazione del Responsabile di Settore (E.Q.).

2. La pausa per la consumazione del pasto non può essere inferiore ai trenta minuti, sia in presenza di mensa che in caso di utilizzo di buono pasto, ferme restando le deroghe previste dal comma 5 e dell'art. 34 e dal comma 10 dell'art. 35 del CCNL 2019-2021.

3. In esecuzione di quanto contemplato dal comma 10 dell'art. 35 del CCNL 2019-2021, il personale assegnato ai servizi/uffici di Protezione civile, ai servizi/uffici di Polizia Municipale, ai servizi scolastici, ai servizi di refezione, ai servizi museali, in funzione delle particolari esigenze di garantire continuità di servizio, possono beneficiare della mensa/buono pasto anche per una pausa pranzo/cena posta ad inizio o a fine del turno lavorativo e quindi non interrutiva dell'attività lavorativa.

4. Le pause di cui ai precedenti commi 1 e 2, vanno registrate attraverso i sistemi elettronici di rilevazione delle presenze utilizzando apposito codice e non sono conteggiate come orario lavorato.

Art. 25

Principi per la pianificazione delle attività di formazione e aggiornamento

[artt. 54-55 CCNL 2019-2021]

1. Ai sensi del comma 3 dell'art.54 e del comma 1 dell'art.55 del CCNL 2019-2021, la formazione del personale è pianificata e programmata dall'Ente, che a tale scopo destinerà una quota annua non inferiore all'1% del monte salari, così come previsto dal co.13 dell'art. 55 del CCNL 2019-2021.

2. La pianificazione e programmazione delle attività formative e di aggiornamento del personale dovranno tenere conto dei principi generali inerenti le pari opportunità tra i lavoratori al fine di favorire, in modo equilibrato, lo sviluppo professionale di ognuno.

3. Le linee generali necessarie per la stesura della suddetta pianificazione e programmazione sono sottoposte al Confronto con i soggetti sindacali [Art.5 co. 3 lett. i] mentre il piano delle attività di formazione e aggiornamento verrà sottoposto all'Organismo Paritetico [Art.55 co. 11] e dove questo non è costituito, al Confronto con i soggetti sindacali.

Art.26

Trasferta

[artt. 57-58 CCNL 2019-2021]

1. Le parti concordano che, considerata la dotazione organica dell'Ente (e l'esiguità/assenza di personale "autista"), ai fini dell'applicazione dell'art. 41 CCNL 14/09/2000 e ss.mm.ii., si intende per autista (con attribuzione della relativa attività lavorativa) il reale conducente del mezzo, a prescindere dalla qualifica posseduta.

2. L'orario di viaggio è sempre considerato orario lavorato per:

- il conducente;
- il personale in servizio sugli scuolabus e similari.

3. L'Ente si impegna a definire quanto previsto dall'art.43 del CCNL 14/09/2000 e ss.mm.ii., in materia di copertura assicurativa, stipulando apposita polizza assicurativa in favore dei dipendenti autorizzati a servirsi, in occasione di trasferte o per adempimenti di servizio fuori dall'ufficio, **del proprio mezzo di trasporto**, limitatamente al tempo direttamente necessario per l'esecuzione delle prestazioni di servizio. Tale polizza è rivolta alla copertura dei rischi non compresi nell'assicurazione obbligatoria di terzi, di danneggiamento del mezzo di trasporto di proprietà del dipendente e dei beni trasportati, nonché di lesioni o decesso del dipendente medesimo e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.

4. L'Ente assume l'impegno di prevedere inoltre, nelle polizze assicurative di tutti i propri mezzi, la copertura dei rischi per danneggiamento del mezzo e dei rischi di lesione/decesso per il conducente e per i trasportati.

Art.27

Patente di servizio

1. In ottemperanza a quanto previsto dal D. Lgs. 285/92 Codice della Strada, l'Ente si impegna a predisporre in tempi celeri quanto necessario per il conseguimento della "Patente di servizio".

Art. 28

Reperibilità

[art. 7 co.4 lett.k CCNL 2019-2021 e art.24 CCNL 2016-2018]

1. Ogni dipendente può essere collocato ordinariamente in reperibilità per non più di 6 volte in un mese. Nel caso in cui l'Ente lo ritenga indispensabile per potere garantire l'erogazione del servizio, previo assenso del dipendente interessato, il numero di volte in cui i dipendenti possono essere collocati in reperibilità può essere aumentato fino a 10 per un numero massimo di 3 mesi in un anno, prevedendo – ove compatibile con le esigenze di servizio – la riduzione in misura corrispondente delle volte in cui gli stessi possono essere collocati in reperibilità nell'arco dei restanti mesi.

TITOLO V
TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art.29

Individuazione del contingente massimo di rapporti di lavoro a tempo parziale

[art. 7 co. 4 lett.n CCNL 2019-2021 e art. 53 co.2 CCNL 2016-2018]

1. Le parti concordano che, è possibile innalzare fino al 30%, il tetto massimo di cui all'art.53 comma 2 del CCNL 2016-2018, in favore dei dipendenti che abbiano il coniuge o convivente o parenti di 1°-2° grado, che siano:

- in gravi condizioni di salute;
- con gravi situazioni di disagio.

2. Preso atto del particolare numero di lavoratori part-time presenti **nel Comune di Catenanuova** a seguito delle stabilizzazioni di lavoratori precedentemente a tempo determinato, si evidenzia che tale personale non viene conteggiato nel contingente di cui al comma 2 dell'art. 53 del CCNL 21/05/18. La percentuale indicata in tale articolo contrattuale è da intendersi esclusivamente per i rapporti a tempo pieno che vengono trasformati a tempo parziale.

**TITOLO VI
LAVORO A DISTANZA**

Art.30

**Tipologie di Lavoro a distanza
[titolo VI CCNL 2019-2021]**

1. Il lavoro a distanza è espletabile attraverso le forme del “Lavoro Agile” e/o del “Lavoro da Remoto” normate rispettivamente dal Capo I e dal Capo II del Titolo VI del CCNL 2019-2021 che nel contempo disapplica il Telelavoro.

Art. 31

**Lavoro Agile
[titolo VI capo I CCNL 2019-2021]**

1. Ai sensi dell’art. 6 del D.L. 80/2021 così come convertito con L. 113/2021 e dei conseguenti D.P.R. 81/2022 e Decreto Interministeriale 132/2022, i modelli organizzativi del Lavoro Agile sono determinati dall’Ente all’interno del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

2. La stesura dei predetti modelli organizzativi è redatta nel rispetto degli appositi criteri generali propedeuticamente sottoposti al Confronto con i soggetti sindacali [Art.5 co. 3 lett. I].

Art.32

**Lavoro da Remoto
[art. 68 CCNL 2019-2021]**

1. La prestazione di Lavoro da Remoto è regolamentata nelle sue linee generali dall’art. 68 del CCNL 2019-2021.

2. I criteri generali per le modalità di attuazione di tale tipologia di lavoro, per l’individuazione dei processi e delle attività effettuabili a distanza e i criteri di priorità per l’accesso a tale tipologia lavorativa, sono propedeuticamente sottoposti al Confronto con i soggetti sindacali [Art.5 co. 3 lett. I].

**TITOLO VII
TRATTAMENTO ECONOMICO**

CAPO I

Art.33

Retribuzione accessoria: corresponsione

[art. 74 CCNL 2019-2021]

1. Viene concordato che vanno corrisposte mensilmente, nella mensilità seguente a quella di maturazione:
 - compensi per lavoro straordinario e per lavoro effettuato nel giorno di riposo settimanale
[art.24, 38 e 39 CCNL 14/09/2000, art. 14 e 16 CCNL 05/10/2001]; - buoni pasto sostitutivi del servizio mensa [art.35 CCNL 2019-2021].
2. Visto quanto prescritto dal comma 4 dell'art. 8 del CCNL 2019-2021, in aggiunta a quanto previsto dall'art.74 del medesimo CCNL, a partire dalla data di sottoscrizione dell'Accordo Decentrato annuale per la suddivisione del Fondo risorse decentrate, vengono corrisposte semestralmente o annualmente a quella di maturazione:
 - indennità condizioni di lavoro [art.70-bis CCNL 2016-2018];
 - indennità di turno [art. 30 CCNL 2019-2021];
 - indennità di reperibilità [art. 24 CCNL 2016-2019];
 - indennità per specifiche responsabilità, attribuite ("a monte" dell'espletamento) con specifico incarico formale [art.84 e 84-bis CCNL 2019-2021];
 - indennità di funzione, attribuite ("a monte" dell'espletamento) con specifico incarico formale [art.97 CCNL 2019-2021];
 - indennità di servizio esterno [art.100 CCNL 2019-2021].
3. Vengono corrisposte entro il primo trimestre dell'anno successivo a quello di maturazione:
 - i premi correlati alla Performance Organizzativa;
 - i premi correlati alla Performance Individuale;
 - l'indennità di risultato (per gli incaricati di E.Q.)
4. Vengono corrisposte ad incarico espletato i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge [art.80 comma 1 lett. g CCNL 2019-2021] ed i compensi ai messi notificatori [art.80 comma 1 lett. h CCNL 2019-2021].

Art. 34

Fondo risorse decentrate: tempistica per la costituzione

[art. 8 CCNL 2019-2021]

1. Visto quanto stabilito dal comma 4 dell'art.8 del CCNL 2019-2021, nonché quanto prescritto dal comma 3 dell'art. 40-bis del D. Lgs. 165/2001, al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi, la puntuale applicazione degli istituti contrattuali e il pieno rispetto del diritto a poter esercitare le prerogative sindacali previste dalla normativa vigente, la costituzione del fondo dovrà essere effettuata in tempi utili a consentire, entro e non oltre **il 30 aprile di ogni anno**, l'avvio della contrattazione sulla destinazione di tali risorse. È

quindi auspicabile che tale costituzione avvenga già nel mese di Dicembre antecedente all'anno di riferimento.

2. Qualora la tempistica sull'approvazione del bilancio comunale, e conseguentemente sulla individuazione e quantificazione delle somme da destinare alla parte variabile del fondo, richiedano tempi più lunghi, l'Ente procederà ad una prima costituzione "provvisoria" del fondo assegnandovi le sole risorse di parte stabile che dovranno conseguentemente essere condivise in contrattazione decentrata. Successivamente l'Ente potrà procedere all'integrazione della predetta costituzione e quindi a nuova contrattazione per la destinazione delle ulteriori somme destinate al fondo.

3. Nella costituzione del fondo può esser previsto anche l'impiego di apposite risorse di bilancio da destinare alla componente variabile del fondo, specificatamente per il conseguimento di obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti programmatici.

Art.35

Fondo risorse decentrate: ripartizione

[art. 7 co.4 lett.a e art. 80 CCNL 2019-2021]

1. Il fondo risorse decentrate, costituito ai sensi dell'art. 79 del CCNL 2019-2021 e dell'art. 22 del presente CDI viene ripartito dalla Delegazione Trattante attraverso apposito Accordo Decentrato **annuale**.

2. Nella piena consapevolezza che la contrattazione decentrata sulla ripartizione delle risorse del Fondo da concretezza al principio di dialogo tra le parti e di partecipazione costruttiva in materia di organizzazione, così come espressi nell'art. 3 del CCNL 2019-2021, si concorda che la contrattazione decentrata per la discussione/approvazione del suddetto Accordo Decentrato annuale debba avvenire, quanto prima, all'inizio di ogni anno solare. Nel rispetto di principi, procedure e tempi previsti dal precitato CCNL vigente, le parti assumono l'impegno di avviare **non oltre il mese di aprile** di ogni anno la contrattazione per la ripartizione del fondo.

3. Il fondo costituito dall'Ente viene trasmesso ai soggetti sindacali almeno 5 giorni prima dell'avvio della contrattazione per la sua ripartizione.

4. Ai sensi del comma 3 dell'art. 80 del CCNL 2019-2021 la parte prevalente delle risorse disponibili, al netto delle risorse specificate al comma 1 del medesimo art. 80, va destinata a:

- a) premi collegati alla performance organizzativa;
- b) premi collegati alla performance individuale;
- c) indennità condizioni di lavoro;
- d) indennità di turno, indennità di reperibilità, compensi art. 24 c.1 CCNL 14/09/2000 (lavoro effettuato nel giorno di riposo settimanale);
- e) indennità per specifiche responsabilità;
- f) indennità di funzione;
- g) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;
- h) differenziali stipendiali (progressione all'interno delle aree) finanziate con le risorse stabili;

avendo cura di assegnare alla performance individuale una quota non inferiore al 30% delle risorse disponibili nel fondo.

5. Qualora parte delle risorse del fondo attribuite alle voci di cui alle precedenti lettere d) ed e), dopo la suddivisione effettuata attraverso Accordo Decentrato annuale, non dovessero esser utilizzate, saranno destinate per integrare in maniera aggiuntiva il finanziamento tramite rimodulazione degli istituti contrattuali di cui alle altre lettere.

6. Il presente articolo disciplina l'utilizzo dei Fondi risorse decentrate dall'anno 2023. Dal 1° gennaio

di tale anno devono pertanto ritenersi disapplicate le clausole di cui all'art. 68 del CCNL del 21.05.2018, fatte salve quelle richiamate nel presente articolo.

CAPO II
CRITERI GENERALI RELATIVI ALLA INCENTIVAZIONE
DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE
[art.5 co.3 lett.b e art.7 co.4 lett.b CCNL 2019-2021]

Art.36

Ottimizzazione della produttività attraverso il “sistema della performance”

1. Il sistema premiale previsto dalle lettere “a” e “b” del comma 2 dell'art. 80 del CCNL 2019-2021 nonché dall'art. 81 del medesimo contratto, trovano origine nel D. Lgs. n. 150/09 così come modificato/integrato con il D. Lgs. n. 74/17. Secondo tale norma di riferimento (art.3 co.1) “la misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento” ed ancora (art.3 co.2) “ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti, ...” stabilendo, tra l'altro, che nessun dipendente può esser a priori escluso dal sistema/ciclo della performance nelle sue varie fasi (individuazione dei miglioramenti auspicati, misurazione e valutazione dei risultati, quantificazione e riconoscimento della relativa premialità).

2. L'intero processo relativo alla produttività è attuato attraverso il “ciclo di gestione della performance” sviluppato in maniera coerente con la programmazione finanziaria (anche se questa è gestita in “esercizio provvisorio”). Tale ciclo si sviluppa attraverso le seguenti fasi principali (v. art. 4 D.Lgs.150/09 agg. con D.Lgs.74/17):

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale sulla performance;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati.

3. In merito agli obiettivi, l'art. 5 della predetta normativa di riferimento, stabilisce che gli stessi devono essere definiti prima dell'inizio del rispettivo esercizio dagli organi di indirizzo politico amministrativo, sentiti i vertici dell'amministrazione (Responsabili di Settore E.Q.). Tali obiettivi, commisurati con l'organigramma del Settore, devono essere realmente raggiungibili e devono avere le seguenti caratteristiche:

- a) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- b) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- c) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

4. A conclusione del ciclo annuale, si procede tempestivamente alla valutazione dell'impegno profuso e dei risultati raggiunti, sia per la performance organizzativa che per la performance individuale. Da tale valutazione scaturisce l'applicazione dei sistemi premiali ed il pagamento delle relative somme.

5. Non possono essere valutati come negativi gli obiettivi non raggiunti o raggiunti parzialmente se tale risultato è dipeso da:

- mancata assegnazione di adeguate risorse (economiche, strutturali, ecc.);
- per mancato completamento dell'iter burocratico dipendente da altri Settori e/o dell'Amministrazione (Consiglio, Giunta, ecc.).

8. L'intero ciclo periodico (di norma annuale) della performance, è monitorato, misurato e valutato attraverso l'utilizzo di apposite schede (v. mod. fac-simile allegati al presente CDI).

Art.37

Performance organizzativa

1. Prendendo a riferimento quanto previsto dall'art. 8 del D. Lgs. n. 150/09 così come modificato/integrato con il D. Lgs. n. 74/17, si concorda che la performance organizzativa tende al miglioramento dell'organizzazione dell'Ente al fine di dare migliori servizi alla cittadinanza, attraverso:

- a) l'attuazione di politiche e il conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni e alle esigenze della collettività;
- b) l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- d) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- e) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- f) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Art. 38

Performance individuale

1. In applicazione dell'art. 9 del D. Lgs. n. 150/09 così come modificato/integrato con il D. Lgs. n.74/17, la performance individuale tende a valorizzare l'impegno profuso da ogni dipendente nello svolgimento del proprio servizio, sia in funzione del ruolo ricoperto all'interno della struttura che nei confronti della qualità del servizio reso in modo diretto e/o indiretto alla cittadinanza/utenza ed è quindi direttamente collegata:

- a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva (*);
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- c) alla qualità del contributo assicurato da ciascun dipendente alla performance del Settore/Servizio di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi;
- d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi (*).

(*) *fattori di valutazione applicabili solo alle figure apicali E.Q. dell'Ente*

Art. 39

Strumenti di premialità in funzione della performance

1. I provvedimenti normativi e contrattuali attualmente vigenti prevedono i seguenti premi correlati alla performance per i quali i criteri di attribuzione vanno esplicitati e regolamentati attraverso il CDI:

- **per il personale incaricato di Elevata Qualificazione:**

a) retribuzione di risultato [art. 17 CCNL 2019-2021]

- **per il personale non incaricato di Elevata Qualificazione:**

a) premi correlati alla performance organizzativa [punto a comma 2 art. 80 CCNL 2019-2021];

b) premi correlati alla performance individuale [punto b comma 2 art. 80 CCNL 2019-2021];

c) differenziazione del premio individuale [art. 81 CCNL 2019-2021].

2. Possono essere inoltre previsti progetti con specifici obiettivi di miglioramento e/o mantenimento, se finanziati dall'Ente con ulteriori risorse di Bilancio che vanno a confluire nella parte variabile del Fondo [art. 79 co. 2 lett. c CCNL 2019-2021 in ampliamento/sostituzione della lett. b del co. 5 dell'art. 67 del CCNL 2016-2018].

Art.40

Ripartizione e assegnazione delle risorse destinate alla performance

1. In fase di Accordo Decentrato annuale, vengono destinate le risorse necessarie per la premialità prevista dal presente Capo del CDI. Le risorse finanziarie del fondo, destinate alla produttività, con riferimento all'art. 80 del CCNL 2019-2021, sono ripartite tra "Performance Organizzativa" e "Performance Individuale".

2. Entro e non oltre trenta giorni dalla sottoscrizione dell'Accordo Decentrato annuale, l'Ufficio del Personale/Risorse umane procederà al calcolo delle quote massime spettanti ad ogni Settore.

3. **Le economie risultanti saranno ripartire per il finanziamento degli altri istituti contrattuali, previa contrattazione con la parte sindacale della delegazione trattante.**

Art.41

Procedure e tempistica per la valutazione della Performance

Per quanto attiene alla misurazione e valutazione della Performance si prevede un processo che, partendo dagli obiettivi di performance dell'Ente individui i comportamenti organizzativi, le capacità, le competenze e le conoscenze dell'individuo. A tal fine, la valutazione si distingue tra i dipendenti che hanno un'indennità di posizione (E.Q.), quindi un trattamento accessorio direttamente collegato al raggiungimento di obiettivi definiti (**per i quali la valutazione sarà effettuata dall'OVI sulla scorta della relazione redatta dal titolare di P.O.**), e i restanti dipendenti che non hanno specifiche responsabilità formalmente assegnate, ma operative e la cui valutazione sarà effettuata dal Responsabile P.O. del Settore, tenendo conto del contributo che essi hanno apportato al conseguimento degli obiettivi assegnati al Settore.

Il sistema di valutazione e misurazione della Performance si articola a cascata verticalmente come segue:

- a. le Elevate Qualificazioni (E.Q.) -Titolari della Posizione Organizzativa valutano i dipendenti assegnati al Settore di loro competenza;
- b. il Nucleo di Valutazione O.I.V. accerta, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente, il raggiungimento degli obiettivi e propone all'organo di indirizzo politico amministrativo, la valutazione dei Coordinatori di Settore E.Q. per l'attribuzione dei premi.

La valutazione finale dei dipendenti assegnati al Settore è effettuata dai Responsabili di Settore E.Q. entro il gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento utilizzando la "Scheda B-o" e la "Scheda B-i" allegate al presente CDI. Mentre la valutazione finale dei Responsabili di Settore E.Q. e del Segretario generale, da parte del Nucleo di Valutazione, avviene entro e non oltre il mese di febbraio.

Le valutazioni effettuate dovranno essere tempestivamente portate a conoscenza dei valutati e da questi sottoscritti per presa visione. Il valutato può effettuare delle osservazioni sulla valutazione ricevuta e/o richiedere una rivalutazione.

A seguito di valutazione sui comportamenti professionali e sulla Performance (Individuale e Organizzativa), sarà erogato il salario accessorio, in ragione dei punteggi conseguiti ai fini della Performance Organizzativa e della Performance Individuale.

Sul rispetto delle fasi, dei tempi e delle modalità della valutazione i dipendenti possono attivare, mediante richiesta motivata, una procedura di verifica della correttezza dell'applicazione del sistema.

Il valutato, entro 10 giorni dalla comunicazione del risultato della valutazione individuale finale, può presentare al Nucleo di Valutazione osservazioni in merito alla valutazione ricevuta con richiesta di verifica. Laddove ritenuta ammissibile la richiesta, il Nucleo di Valutazione convoca il valutatore per verificare la fondatezza dei motivi ivi indicati, promuovere eventuali soluzioni correttive ed informa il valutato sull'esito della verifica. Tale procedura è applicabile esclusivamente al processo di misurazione e valutazione della performance, ed è finalizzata alla soluzione di eventuali situazioni di conflitto insorte tra valutato e valutatore, così da prevenire un possibile contenzioso in sede giurisdizionale.

Art.42

Criteria per la valutazione della Performance Organizzativa

1. La Performance Organizzativa (tendente al miglioramento dell'organizzazione dell'Ente al fine di dare migliori servizi alla cittadinanza) di ogni dipendente, relativa all'impegno profuso per il raggiungimento degli obiettivi organizzativi preventivamente assegnati dal Responsabile di Settore E.Q. ad ogni dipendente, viene valutata attraverso i seguenti fattori (punteggio totale max 10):

A- Grado di partecipazione e contributo al risultato (con un punteggio da 0 a 5, secondo i seguenti criteri):	
• <u>non ha</u> assicurato una partecipazione costante rilevabile ai fini della valutazione:	punti 0
• ha contribuito <u>solo occasionalmente e in modo non continuativo</u> al conseguimento degli obiettivi:	punti 1
• ha contribuito <u>discretamente</u> al conseguimento degli obiettivi nel rispetto delle indicazioni fornite:	punti 2 punti 3
• ha contribuito al conseguimento degli obiettivi <u>in modo apprezzabile</u> :	
• ha contribuito al conseguimento degli obiettivi <u>in modo particolarmente apprezzabile</u> :	punti 4
• ha contribuito al conseguimento degli obiettivi <u>in modo eccellente</u> :	punti 5

B- Comportamento organizzativo (con un punteggio da 0 a 5, secondo i seguenti criteri) :	
• ha manifestato <u>immotivata indisponibilità</u> alla esecuzione delle mansioni attribuite:	punti 0
• si è dimostrato <u>non sempre disponibile</u> a instaurare un clima di lavoro sereno e funzionale:	punti 1
• ha dimostrato <u>inadeguatezza</u> nelle prestazioni o nella instaurazione di un clima di lavoro sereno e funzionale:	punti 2
• ha dimostrato <u>costanza e adeguatezza</u> nelle prestazioni e nella instaurazione di un clima di lavoro sereno e funzionale:	punti 3
• ha dimostrato <u>particolare adeguatezza</u> nelle prestazioni o nella instaurazione di un clima di lavoro sereno e funzionale:	punti 4
• ha dimostrato <u>eccellente adeguatezza</u> nelle prestazioni e nella instaurazione di un clima di lavoro sereno e funzionale:	punti 5
Tot. Max (A+B)	Punti 10

2. Nel corso dell'anno di valutazione il Responsabile di Settore E.Q. a cui è assegnato il dipendente può indirizzare a questi delle comunicazioni informali relativi a "rilievi" riferiti a situazioni lavorative che si siano verificate non oltre una settimana da tale comunicazione. Tali comunicazioni hanno lo scopo di conferire maggiore oggettività al giudizio valutativo, ricollegandolo direttamente a uno o più eventi certi, consentendo al dipendente di avere immediata notizia degli effetti generati dal suo comportamento e di potervi porre rimedio.

Art.43

Calcolo e liquidazione della Performance Organizzativa

Il Presidente della Delegazione Trattante effettuata la ripartizione di cui all'art. 35 del presente CDI, calcola il "valore punto" (VPo) dividendo il budget assegnato al Settore per la Performance Organizzativa per il numero dei dipendenti del medesimo Settore e successivamente per 10 (punteggio massimo del sistema di valutazione). Tale "valore punto" verrà moltiplicato per il punteggio raggiunto da ogni dipendente in base alla propria valutazione di Performance Organizzativa al fine di determinarne l'importo da liquidare.

Sarà cura del Presidente della Delegazione trattante comunicare l'importo e inviare il file excel per l'elaborazione ai Responsabili di settore.

Art.44

Criteri per la valutazione della Performance Individuale

La Performance Individuale (tendente alla qualità del contributo assicurato alla propria struttura attraverso i singoli comportamenti professionali) di ogni dipendente viene valutata, dal responsabile del Settore, attraverso i seguenti fattori (punteggio totale max 30):

A- Soluzione dei problemi (capacità di focalizzare le cause dei problemi e trovare soluzioni da proporre/adottare)	punti 0-5
B- Innovazione (capacità di essere propositivo e capace di attuare nel proprio lavoro nuove idee o esperienze)	punti 0-5
C- Correttezza e precisione (capacità di eseguire i compiti d'ufficio con accuratezza e precisione)	

	punti 0-5
D- Interazione (capacità di interagire con i colleghi della struttura e/o dell'Ente al fine di portare a termine obiettivi comuni)	punti 0-5
E- Autonomia organizzativa (capacità di rendersi positivamente autonomo limitando al minimo le situazioni di stand-by)	punti 0-5
F- Coinvolgimento nei processi (assiduità e continuità della partecipazione alle attività lavorative, con particolare attenzione al numero delle reali giornate di presenza in servizio)	punti 0-5
Tot. Max (A+B+C+D+E+F)	punti 30
Scala dei punteggi da attribuire ad ogni fattore, in funzione della valutazione: scarso= 0; quasi sufficiente= 1; appena sufficiente= 2; adeguato= 3; buono= 4; ottimo= 5	

2. Nel corso dell'anno di valutazione il Responsabile di Settore E.Q. a cui è assegnato il dipendente può indirizzare a questi delle comunicazioni informali relativi a "rilievi" riferiti a situazioni lavorative che si siano verificate non oltre una settimana da tale comunicazione. Tali comunicazioni hanno lo scopo di conferire maggiore oggettività al giudizio valutativo, ricollegandolo direttamente a uno o più eventi certi, consentendo al dipendente di avere immediata notizia degli effetti generati dal suo comportamento e di potervi porre rimedio.

Art.45

Calcolo e liquidazione della Performance Individuale

Il Presidente della Delegazione Trattante effettuata la ripartizione di cui all'art. 35 del presente CDI, calcola il "valore punto" (VPi) dividendo il budget assegnato al Settore per la Performance Individuale per il numero dei dipendenti del medesimo Settore e successivamente per 30 (punteggio massimo del sistema di valutazione). Tale "valore punto" verrà moltiplicato per il punteggio raggiunto da ogni dipendente in base alla propria valutazione di Performance Individuale al fine di determinarne l'importo da liquidare.

Sarà cura del Presidente della Delegazione trattante comunicare l'importo e inviare il fileexcel per l'elaborazione ai Responsabili di settore.

Art.46

Metodologia per la differenziazione del premio individuale

1. In applicazione di quanto previsto dall'art. 81 del CCNL 2019-2021 e dall'art. 36 del presente CDI, ad una aliquota di dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, è attribuita una maggiorazione del premio individuale che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale di ogni singolo Settore valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

2. La percentuale massima di personale a cui può essere attribuito il premio individuale è pari al 15% di quello assegnato ad ogni Settore, arrotondata all'unità superiore. Qualora più dipendenti si trovino collocati nel limite inferiore dell'elenco per l'attribuzione del premio individuale con la stessa valutazione, tale premio sarà attribuito al dipendente che ha maggiore anzianità di servizio nell'Ente e in caso di ulteriore parità al più anziano di età.

3. La maggiorazione, è concordata in una misura pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

4. Il pagamento del premio di cui al presente articolo sarà reperita diminuendo in percentuale la somma da liquidare per la Performance Individuale di ogni dipendente del Settore, fino al raggiungimento della maggiorazione da assegnare.

Art.47

Progetti con specifici obiettivi di miglioramento e/o mantenimento

1. L'Amministrazione può finanziare e avviare progetti di miglioramento ed innovativi o di mantenimento, nonché piani di lavoro ed altre iniziative, anche pluriennali, ai sensi dell'art. 79 comma 2 lett. c e art. 81 comma 4 del CCNL 2019-2021, da effettuarsi al di fuori del normale orario di lavoro.

2. Tali progetti sono contenuti nel Piano della performance e sono finalizzati al miglioramento organizzativo e gestionale, o di mantenimento degli standard quali-quantitativi, tenendo presente i risultati conseguiti nell'anno precedente. L'Ente può definire progetti di miglioramento dei servizi e di incentivazione della produttività dell'Ente a cui fare corrispondere specifiche retribuzioni destinate esclusivamente ai dipendenti che abbiano prestato effettivo servizio ai fini della realizzazione degli obiettivi previsti nel progetto.

3. I progetti di miglioramento sono definiti preventivamente dall'Amministrazione mediante una dettagliata declinazione dei seguenti elementi:

- Struttura interessata/coivolta (Settore/i, Servizio/i, Ufficio/i) e responsabile del Progetto
- Data di inizio e conclusione
- Modalità di attuazione
- Aspettative di risultato (obiettivo da perseguire)
- Risorse umane individuate
- Ore complessive di lavoro stimate
- Somme assegnate per la realizzazione del progetto.

4. Le "aspettative di risultato" debbono essere espresse mediante l'utilizzo di indicatori da cui si evinca in beneficio apportato all'amministrazione utilizzando almeno una delle seguenti prospettive: efficienza, efficacia, economicità, adempimento, garanzia.

5. Le somme di cui al comma 1 devono essere congrue all'attività richiesta con il progetto, sono preliminarmente definite dall'Ente e **confluiscono dal Bilancio** nel Fondo destinato al miglioramento dei servizi, di intesa con le organizzazioni sindacali.

6. L'ammontare delle somme richiamate nel presente articolo è ripartito tra i dipendenti che effettivamente abbiano preso parte ai progetti, nel rispetto del metodo di valutazione previsto per la performance individuale.

7. Le eventuali economie che si determinano nella ripartizione delle somme confluiscono nel Fondo dell'anno successivo.

8. L'importo da liquidare ad ogni singolo dipendente partecipante (Qi) viene calcolato applicando il seguente procedimento: $Q_i = St : Sp \times P_i$ dove:

- Qi = Quota individuale spettante
- St = Somme totali destinate al progetto
- Sp = Sommatoria dei punteggi
- Pi = Punteggio individuale

Art.48

Criteria per la valutazione dell'indennità di risultato

1. La Performance del "personale apicale dell'ente (senza dirigenza)" E.Q. titolare della Posizione Organizzativa viene valutata dal Nucleo di Valutazione O.I.V. sulla scorta della relazione annuale sulle attività del Settore anche in relazione al raggiungimento degli obiettivi specifici aggiuntivi alla normale attività del Settore.

CAPO III INDENNITÀ

Art.49

Principi generali sulle indennità

1. Con il presente CDI, le parti definiscono le condizioni ed i criteri per l'erogazione dei compensi accessori contrattualmente previsti, di seguito definiti «indennità».

2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza di specifica individuazione/nomina effettuata a monte da parte di ogni Responsabile di Settore (E.Q.) nonché delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro.

3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione degli aventi diritto, i profili e/o le categorie professionali di appartenenza, se non diversamente previsto dal CCNL vigente.

4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo III, è di esclusiva competenza del Dirigente/Responsabile di Settore E.Q.

5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

6. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una clausola nettamente diversa.

7. Per tali indennità le misure sono determinate in sede di **Accordo Decentrato annuale** sull'utilizzo delle risorse decentrate, nel rispetto dei valori minimi e massimi previsti dal CCNL 2019-2021. Nella determinazione della misura di ogni specifica indennità (per specifiche responsabilità art. 84, per condizioni di lavoro art. 84-bis CCNL 2019-2021, per personale educativo, docente ed insegnante art. 94 CCNL 2019-2021, indennità di funzione art. 97 CCNL 2019-2021, di servizio esterno art. 100 CCNL 2019-2021, ecc.) dovrà tenersi conto del mantenimento di un corretto equilibrio economico tra le stesse seppur nel rispetto delle specificità di ogni categoria destinataria di ogni tipologia di indennità.

Art.50

Indennità condizioni di lavoro - Criteri

[art. 70-bis CCNL 21-05-2018, art. 84-bis CCNL 2019-2021]

Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro", nella misura giornaliera massima di 15 euro destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a) disagiate;
- b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c) implicanti il maneggio di valori.

Si conviene che il **disagio** è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) ed è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo o tali da incidere negativamente ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa e continuativa;
- prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate da particolare disagio connesso all'espletamento di tipologie di lavoro esterno estremamente disomogenee tra loro;
- prestazione richiesta e 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, quali ad esempio:
 - 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.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze ed è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestatato nell'arco del mese.

Si conviene che il **rischio** rappresenta una situazione o condizione lavorativa ed è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

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

L'erogazione dell'indennità ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale, preventivamente e formalmente individuato, avviene sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze ed è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestatato nell'arco del mese.

4. Si individuano i fattori implicanti **maneggio valori** come segue:

- Ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto non si

computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.

È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Dirigente/Responsabile di Settore E.Q..

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti: dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili; dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

5. In sede di Accordo Decentrato annuale sulla ripartizione delle risorse disponibili, verranno stabilite le misure economiche di ognuna delle sopra citate indennità condizioni di lavoro, garantendo il giusto equilibrio tra le diverse condizioni.

Art.51

Indennità per specifiche responsabilità

[art. 84 CCNL 2019-2021]

1. Le parti concordano che per specifiche responsabilità svolte da parte del personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori, Funzionari ed EQ (ad esclusione del personale con incarico di EQ), debbano intendersi quelle collegate all'affidamento di incarichi che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori ed aggiuntivi rispetto a quelli svolti dalla restante parte dei dipendenti della stessa categoria.

2. Le specifiche responsabilità di cui al presente articolo sono conferite, a monte, con Determina del Responsabile del Settore E.Q. (o, in funzione del tipo di nomina/incarico, con Decreto del Sindaco) che costituisce condizione essenziale per il riconoscimento del compenso. Tali provvedimenti possono riguardare:

- l'affidamento di specifiche responsabilità organizzative e di coordinamento di Servizio/Ufficio/Squadre di operai;
- l'affidamento di specifici incarichi temporali che comportano attività con rilevanza esterna.

3. I compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale di cui al precedente comma 1 e che giustificano la corresponsione di un apposito compenso, sono così individuabili:

I - Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale appartenente a qualsiasi area di classificazione	Importo annuo spettante
---	--------------------------------

Comune di Catenanuova
 Contratto Collettivo Decentrato Integrativo applicativo del CCNL 2019-2021

<p>Responsabilità riferite a personale che:</p> <ul style="list-style-type: none"> - abbia la qualifica e svolga le mansioni di Ufficiale di Stato Civile e/o Ufficiale di Anagrafe e/o Responsabile dei Tributi - sia assegnato all'Ufficio di Protezione Civile svolgendo funzioni di specifica competenza sia nell'ordinario che nelle emergenze - avendo già la qualifica di Messo Notificatore gli siano state specificatamente e formalmente attribuite anche le funzioni di Ufficiale Giudiziario che svolge con continuità e in modo non occasionale - specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico - specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione. <p>N.B.: il solo assolvimento dell'incarico di Responsabile del Procedimento non dà automatico diritto alla indennità di responsabilità se non sono presenti i requisiti sopra elencati (almeno 1).</p>	<p>€.350,00</p>
<p>II - Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale dell'area Operatori esperti</p>	<p>Importo annuo spettante</p>
<p>Responsabilità riferite a personale formalmente incaricato del coordinamento di dipendenti di area inferiore o eguale (operatori esperti) - Squadre di operatori e/o operatori esperti</p>	<p>500 euro</p>

IV - Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale dell'area Istruttori	Graduazione del compenso annuo spettante
<p>Responsabilità riferite a personale formalmente incaricato di:</p> <ul style="list-style-type: none">a- Responsabilità di una struttura organizzativa formalizzata (Servizio) [punti 60/100]b- Coordinamento di altri dipendenti di pari o inferiore categoria assegnati alla struttura di cui al punto "a" [punti 40/100]	<p>È necessario il possesso di almeno 1 dei requisiti: il punteggio raggiunto per sommatoria rappresenta la percentuale della cifra spettante rispetto alla indennità massima prevista dall'Accordo Decentrato annuale (o dall'art.84 del CCNL 2019-21)</p> <p>[max 100/100]</p>
<p>N.B.: il solo assolvimento dell'incarico di Responsabile del Procedimento non dà automatico diritto alla indennità di responsabilità se non sono presenti i requisiti sopra elencati (almeno 1).</p>	

4. In sede di Accordo Decentrato annuale sulla ripartizione delle risorse disponibili, verrà stabilita la misura economica da attribuire al parametro 100/100 e di conseguenza, le misure degli altri parametri. Nella determinazione di tali misure, bisognerà comunque mantenere immutata la proporzionalità dei compensi sopra indicati.

5. La corresponsione dei compensi è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate ed è calcolata in riferimento ai mesi di servizio prestato.

Art. 52

Indennità per reperibilità

[art. 7 co.4 lett.i CCNL 2019-2021 e art. 24 co.4 CCNL 2016-2018]

1. La misura della indennità di reperibilità che spetta per 12 ore giornaliere non festive è elevata ad €.11,00.

TITOLO VIII
SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

Art.53

Indennità di funzione [art. 97 CCNL 2019-2021]

1. Sulla base delle previsioni di cui all'art. 56-sexies del CCNL 2016-2018 e all'art. 97 del CCNL 2019-2021, è istituita la indennità di funzione per i compiti di responsabilità assolti dal personale della polizia locale, sia esso inquadrato nell'area degli Istruttori e nell'area dei Funzionari ed EQ (ad esclusione del personale con incarico di EQ).

2. Per incarichi di responsabilità si devono intendere quei compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, e quindi collegate all'affidamento di incarichi che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori ed aggiuntivi rispetto a quelli svolti dalla restante parte dei dipendenti della stessa categoria/grado.

3. Le specifiche responsabilità di cui al presente articolo sono conferite con Determina del Responsabile del Settore E.Q., o con Decreto del Sindaco, che costituisce condizione essenziale per il riconoscimento del compenso. Tali provvedimenti possono riguardare:

- l'affidamento di specifiche responsabilità di organizzative e di coordinamento di Servizio/Ufficio;
- l'affidamento di specifici incarichi temporali che comportano attività con rilevanza esterna (non è intesa tale la rilevazione delle infrazioni al Codice della Strada, rientrante fra le ordinarie attività della Polizia Municipale/Locale).

4. I compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle aree degli istruttori e dei funzionari (ex categorie C e D) e i relativi compensi, sono i seguenti:

I - Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale dell'area Istruttori	Graduazione del compenso annuo spettante
Responsabilità riferite a personale formalmente incaricato di: a- Responsabilità di una struttura organizzativa formalizzata (Servizio) [punti 60/100] b- Coordinamento di altri dipendenti di pari o inferiore categoria assegnati alla struttura di cui al punto "a" [punti 40/100]	È necessario il possesso di almeno 1 dei requisiti: il punteggio raggiunto per sommatoria rappresenta la percentuale della cifra spettante rispetto alla indennità massima prevista dall'Accordo Decentrato annuale (o dall'art.84 del CCNL 2019-21) [max 100/100]
N.B.: il solo assolvimento dell'incarico di Responsabile del Procedimento non dà automatico diritto alla indennità di responsabilità se non sono presenti i requisiti sopra elencati (almeno 1).	

5. In sede di Accordo Decentrato annuale sulla ripartizione delle risorse disponibili, verrà stabilita la misura economica da attribuire al parametro 100/100 e di conseguenza, le misure degli altri parametri.

Nella determinazione di tali misure, bisognerà comunque mantenere immutata la proporzionalità dei compensi sopra indicati.

La corresponsione dei compensi è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate ed è calcolata in riferimento ai mesi di servizio prestato.

6. Con cadenza annuale, e comunque entro e non oltre il primo trimestre di ogni anno, il Responsabile E.Q. del Settore Personale informerà i sindacati firmatari del CCI e le RSU sulla corresponsione di detta indennità.

Art. 54

Indennità di servizio esterno

[art. 100 CCNL 2019-2021]

1. Al personale della Polizia Municipale/Locale che svolge la sua attività in modo continuativo all'esterno, intendendo come tale l'attività svolta per almeno il 90% dell'impegno orario giornaliero, è erogata l'indennità di servizio esterno, nella misura determinata in sede di Accordo Decentrato annuale per la ripartizione delle risorse disponibili.

2. Per attività svolta in modo continuativo all'esterno si intende anche quella, derivante dal modello organizzativo adottato dall'Ente, in cui lo stesso dipendente svolge una parte della sua attività all'interno degli uffici se ciò costituisce condizione indispensabile per lo svolgimento della attività esterna. Condizione per la erogazione della indennità è che la stessa sia svolta all'esterno per almeno il 60% dell'impegno orario. In questi casi la misura della indennità di cui al comma precedente è ridotta del 50%.

3. Al personale della polizia locale che svolge attività esterna in misura inferiore al 60% del suo impegno orario e/o è stato giudicato inidoneo allo svolgimento di attività esterne non viene erogato alcun compenso a questo titolo.

4. Poiché l'espletamento di ogni attività in servizio esterno richiede comunque una preliminare/consequente attività da espletare in ufficio, si concorda che, in ogni caso, l'indennità di cui al presente articolo, non può essere erogata per un numero di giornate superiori ai 2/3 del totale delle giornate lavorate nel mese. A tale limite non concorrono le giornate di servizio prestato per eventi/manifestazioni esterne, quali ad esempio feste patronali, commemorazione dei defunti, manifestazioni sportive e/o culturali, concerti, ecc.

5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene sulla base dell'esistenza delle condizioni di cui ai precedenti commi 1 e 2 attestati dal Responsabile del Settore E.Q. in relazione agli ordini di servizio ed al tipo di servizio effettivamente svolto.

6. In sede di Accordo Decentrato annuale sulla ripartizione delle risorse disponibili i predetti parametri economici possono essere soggetti a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti, mantenendo immutata la misura proporzionale dei compensi sopra indicati, nonché la proporzionalità tra indennità di servizio esterno e indennità di rischio/disagio.

Art.55

Remunerazione del personale della Polizia Locale che svolge attività e iniziative di privati

[art. 56-ter CCNL 21/05/18]

1. Per le prestazioni della polizia locale aggiuntive rispetto al normale orario di lavoro e relative alla sicurezza ed alla fluidità della circolazione necessarie per lo svolgimento di servizi "in conto terzi" ed i cui oneri sono sostenuti dagli stessi, è dovuto al personale della stessa impegnato, ivi compresi i titolari di

posizione organizzativa, un compenso ai sensi delle previsioni contenute nell'art. 56-ter del CCNL 21/05/18 e calcolato nella stessa misura dei compensi spettanti per il lavoro straordinario, senza entrare nei tetti di risorse e di impegno massimo individuale previsto per lo stesso.

2. Nel caso di prestazioni aggiuntive svolte di domenica o nel giorno di riposo settimanale i dipendenti della polizia locale hanno diritto anche ad un periodo di riposo compensativo pari alla durata della prestazione aggiuntiva.

3. Il finanziamento derivante dai privati deve coprire interamente i costi derivanti dalla applicazione di questa disposizione, ivi compresi gli oneri riflessi e l'IRAP.

Art.56

Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

[art. 98 CCNL 2019-2021]

1. Le parti, con specifico accordo, concordano le finalità di utilizzo dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'Ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett.c), e 5, del D.Lgs. n.285/1992:

- a- una parte delle risorse, pari al%, verrà versato al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio; *(è fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali);*
- b- una quota pari al% viene versata per finalità assistenziali, al Fondo integrativo;
- c- una quota pari al% integra le risorse del Fondo del salario accessorio per l'erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla

Art.57

Arco temporale per l'avvicendamento equilibrato del personale della Polizia Locale ai fini dell'erogazione della indennità di turno

1. Ai fini del riconoscimento della indennità di turno, la distribuzione equilibrata ed avvicendata deve essere calcolata su base mensile.

2. Il numero di turni notturni può essere elevato dall'Ente fino a 15 nell'arco di un numero di mesi non superiore a 3, che sono previamente individuati dall'Ente in presenza di specifiche e comprovate ragioni di interesse collettivo, quali ad esempio la vocazione turistica del territorio e la sicurezza urbana e stradale.

TITOLO IX
ALTRE INDENNITÀ E INCENTIVI

Art.58

Incentivazione per funzioni tecniche

[art. 113 D.Lgs n. 50/2016]

1. La ripartizione delle risorse (comprehensive degli oneri previdenziali ed assistenziali) di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016 è disposta sulla base delle indicazioni dettate dal Regolamento adottato dall'Ente con Deliberazione G.M. n..... del oltre che dai principi dettati dal legislatore.
2. I compensi di cui al presente articolo non possono superare annualmente il tetto del 50% del trattamento economico lordo.
3. Nel caso in cui tali compensi superino su base annua l'ammontare di cui al comma precedente, le somme eccedenti vanno accantonate e liquidate nell'anno successivo.
4. Qualora intervengano modifiche normative, l'Ente si impegna a redigere e approvare il nuovo Regolamento entro sessanta giorni dall'entrata in vigore delle nuove norme.

Art. 59

Incentivazione del personale dell'ufficio tributi per il maggiore gettito ICI

1. Al personale dell'ufficio tributi che ha partecipato alle attività relative all'ICI è attribuito, entro il tetto definito dal regolamento dell'Ente approvato con Deliberazione G.M. n..... del, una quota del maggiore gettito che non derivi da aumenti di aliquote o da provvedimenti normativi, ma dalla attività di contrasto alla evasione, elusione ed erosione ed a condizione che l'Ente abbia preventivamente approvato uno specifico progetto di miglioramento delle attività.
2. I compensi di cui al presente articolo non possono superare annualmente il tetto del 50% del trattamento economico lordo.
3. Nel caso in cui tali compensi superino su base annua l'ammontare di cui al comma precedente, le somme eccedenti vanno accantonate e liquidate nell'anno successivo.

Art.60

**Incentivazione per il personale dell'ufficio tributi per il maggior gettito IMU e TARI [co. 1091 art. 1
Legge 145/18]**

1. Il comma 1091 dell'art. 1 della legge 145/2018 prevede che gli enti nell'ambito delle proprie potestà regolamentari possono prevedere che una quota massima del 5% del maggior gettito IMU e TARI accertato e riscosso, possa essere destinato al "potenziamento delle risorse strumentali degli uffici preposti e al trattamento accessorio del personale dipendente".
2. Possono avvalersi di tale facoltà gli enti che abbiano approvato il bilancio entro il 31 dicembre e abbiano approvato il rendiconto entro il 30 aprile.
3. I dipendenti possono inoltre accedere alle risorse introitate dai Comuni per l'accertamento dei tributi statali, pari al 33% delle maggiori somme riscosso a titolo definitivo, come previsto dal D.L. n.203/2005 all'art.1.
4. Dette somme, per espressa previsione normativa, non rilevano ai fini del limite complessivo del salario accessorio previsto dall'art.23, comma 2, del D.Lgs. n.75/2017.
5. Il Comune, entro sessanta giorni dalla sottoscrizione del presente CDI, dovrà approvare un proprio Regolamento relativo all'utilizzo del maggior gettito IMU e TARI, sia in merito alla percentuale da destinare

alle finalità previste dal comma 1091 dell'art. 1 della legge 145/2018 che per la loro ripartizione tra incentivi al personale e risorse strumentali destinate agli uffici preposti. Sarà invece demandato alla contrattazione decentrata la suddivisione delle risorse destinate al trattamento accessorio.

Art. 61

Destinazione di una quota parte del rimborso spese di notificazione per incentivi ai messi notificatori

1. In attuazione dell'art. 67 co. 3 lett. f del CCNL 2016-2018, così come consentito dall'art. 79 co. 2 lett. a del CCNL 2019-2021, le parti concordano di destinare una quota parte, pari al 100% della quota residua del rimborso spese ricevuto per ogni notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria alla parte variabile del Fondo di cui all'art. 79/80 del CCNL 2019-2021, per essere finalizzata all'erogazione di incentivi a favore dei messi notificatori. All'incentivazione dei messi notificatori viene destinata la quota parte (comprendenti gli oneri riflessi a carico dell'Ente) del rimborso spese effettuato dalle Amministrazioni all'Ente, una volta che questo sia stato introitato e con esclusione delle eventuali spese postali rese necessarie per le notifiche.

2. La liquidazione di tale incentivazione avverrà in un'unica soluzione annua ed i compensi sono erogati tra i dipendenti che espletano la funzione di Messo Notificatore, nel seguente modo:

- il 50% in proporzione alle notifiche effettuate da ogni Messo Notificatore per conto delle Amministrazioni finanziarie;
- il restante 50% in proporzione al numero di notifiche effettuate complessivamente dal personale qualificato/autorizzato a svolgere mansioni di Messo Notificatore.

**TITOLO X
NORME FINALI**

Art.62

Clausola di verifica dell'attuazione delle prescrizioni contrattuali

1. In attuazione del disposto dell'art. 8 co. 8 del CCNL 2019-2021, si concorda che con cadenza annuale, di norma nel mese di maggio e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo. Tale verifica viene condotta in una o più riunioni di Delegazione Trattante e si conclude con la redazione di uno specifico verbale di cui le parti sono impegnate a tenere conto in sede di contrattazione decentrata, che viene trasmesso alla Giunta e viene pubblicato sul sito internet dell'Ente.

2. Nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo integrativo e definire eventuali modifiche e/o integrazioni attuative.

ALLEGATI

Scheda A per il riepilogo delle valutazioni e dei punteggi ai fini della P.E.I.A.

Scheda B-o per la valutazione della Performance Organizzativa

Scheda B-i per la valutazione della Performance Individuale

Scheda C-o per la valutazione della Performance Organizzativa delle E.Q.

Scheda C-i per la valutazione della Performance Individuale delle E.Q.

FAC-SIMILE “Scheda A” per il riepilogo delle valutazioni e dei punteggi ai fini della P.E.I.A.

ENTE:	
Scheda per la P.E.I.A. anno _____	
Area di appartenenza: <input type="checkbox"/> Operatori <input type="checkbox"/> Operatori esperti <input type="checkbox"/> Istruttori <input type="checkbox"/> Funzionari ed E.Q.	Nominativo del dipendente:
Esito della verifica dei prerequisiti per la partecipazione: <input type="checkbox"/> Positivo <input type="checkbox"/> Negativo perché ...	

a- Performance individuale (peso del 40%)			
Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali disponibili			
Valutazione anno -3: ____/30	Valutazione anno -2: ____/30	Valutazione anno -1: ____/30	A-Media del triennio: Valore ottenuto su un max di 30 ____/30

b - Esperienza profess.le maturata nel medesimo profilo (peso del 40%)		
Fattore di valutazione	Punti per ogni fattore	Punti attribuiti
Esperienza acquisita/dimostrata in servizio: 1- Nell'espletamento del proprio servizio riesce ad essere pienamente autonomo al...% (la percentuale esprime il doppio del punteggio: es.: 20%=punti 10, 80%=punti 40, ecc.)	da 0 a 50	
2- Nell'espletamento del proprio servizio ha dimostrato, oltre ad una capacità di autonomia superiore al 50% (punto 1), anche capacità di coordinamento di gruppi di lavoro	50	
3- Nell'espletamento del servizio ha dimostrato buona conoscenza di normativa e procedure, nonché scrupolosità nel rispetto delle stesse	50	
TOT.		____/150

c- Capacità culturali e professionali, acquisite anche attraverso percorsi formativi (peso del 20%)		
Fattore di valutazione	Punti per ogni fattore	Punti attribuiti
Capacità professionali:	1,0 c.u.	
1- Possesso di abilitazione professionale	1,0 c.u.	
2- Possesso di abilitazione al ruolo di formatore/istruttore		
Partecipazione a percorsi formativi (ai quali si è partecipato su disposizione/autorizzazione dell'Ente o anche per autonoma iniziativa personale):	0,2 c.u.	
1- Partecipazione a corso di formazione di durata fino a 8 ore con superamento di esame finale	0,4 c.u.	
2- Partecipazione a corso di formazione di durata da 9 e fino a 15 ore con superamento di esame finale		
3- Partecipazione a corso di formazione di durata da 16 e fino a 40 ore con superamento di esame finale	0,6 c.u.	
4- Partecipazione a corso di formazione di durata da 41 e fino a 150 ore con superamento di esame finale	0,8 c.u.	
5- Partecipazione a corso di formazione di durata superiore a 150 ore con superamento di esame finale	1,0 c.u.	
6- Superamento di ogni singolo esame universitario (indipendentemente dal fatto che si sia conseguita o meno la laurea)	1,0 c.u.	
	TOT.	___/80

Calcolo del punteggio totale			
Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali disponibili			
Valutazione di cui al punto "a" (Va)	Valutazione di cui al punto "b" (Vb)	Valutazione di cui al punto "c" (Vc)	
___/30	___/150	___/80	
per il riproporzionamento Va:30=X:40 X = Va x 40/30	per il riproporzionamento Vb:150=X:40 X = Vb x 40/150	per il riproporzionamento Vc:100=X:20 X = Vc x 20/80	
Valutazione di cui al punto "a" riproporzionata in scala di 40esimi	Valutazione di cui al punto "b" riproporzionata in scala di 40esimi	Valutazione di cui al punto "c" riproporzionata in scala di 20esimi	Punteggio totale (ottenuto dalla somma delle valutazioni delle 3 colonne precedenti) Espresso in 100esimi
___/40	___/40	___/20	___/100

Rilevazione dei dati da valutare in caso di parità di punteggio finale tra due o più partecipanti	
1 - Data di inizio servizio nella posizione economica attuale	
2 - Data di inizio servizio nell'Ente	
3 - Data di nascita	

Osservazioni del compilatore:	
Data:	Firma del compilatore:

FAC-SIMILE “Scheda B-o” per la valutazione della Performance Organizzativa

ENTE:	
Scheda monitoraggio/valutazione performance anno _____	
Settore:	Nominativo del dipendente:

Performance Organizzativa	
<input type="checkbox"/> Valutazione intermedia	<input type="checkbox"/> Valutazione finale
Fattore di valutazione	Punti attribuiti
<p>A- Grado di partecipazione e contributo al risultato (con un punteggio da 0 a 5, secondo i seguenti criteri):</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>non ha</u> assicurato una partecipazione costante rilevabile ai fini della valutazione (punti 0) - ha contribuito <u>solo occasionalmente e in modo non continuativo</u> al conseguimento degli obiettivi (punti 1) - ha contribuito <u>discretamente</u> al conseguimento degli obiettivi nel rispetto delle indicazioni fornite (punti 2) - ha contribuito al conseguimento degli obiettivi <u>in modo apprezzabile</u> (punti 3) - ha contribuito al conseguimento degli obiettivi <u>in modo particolarmente apprezzabile</u> (punti 4) - ha contribuito al conseguimento degli obiettivi <u>in modo eccellente</u> (punti 5) 	
<p>B- Comportamento organizzativo (con un punteggio da 0 a 5, secondo i seguenti criteri):</p> <ul style="list-style-type: none"> - ha manifestato <u>immotivata indisponibilità</u> alla esecuzione delle mansioni attribuite (punti 0) - si è dimostrato <u>non sempre disponibile</u> a instaurare un clima di lavoro sereno e funzionale (punti 1) - ha dimostrato <u>inadeguatezza</u> nelle prestazioni o nella instaurazione di un clima di lavoro sereno e funzionale (punti 2) - ha dimostrato <u>costanza e adeguatezza</u> nelle prestazioni e nella instaurazione di un clima di lavoro sereno e funzionale (punti 3) - ha dimostrato <u>particolare adeguatezza</u> nelle prestazioni o nella instaurazione di un clima di lavoro sereno e funzionale (punti 4) - ha dimostrato <u>eccellente adeguatezza</u> nelle prestazioni e nella instaurazione di un clima di lavoro sereno e funzionale (punti 5) 	
TOT.	____/10
Osservazioni del valutatore:	

Comune di Catenanuova
Contratto Collettivo Decentrato Integrativo applicativo del CCNL 2019-2021

Data:	Firma del valutatore:
-------	-----------------------

Osservazioni del valutato:

Data:	Visto del valutato:
-------	---------------------

FAC-SIMILE "Scheda B-i" per la valutazione della Performance Individuale

ENTE:	
Scheda monitoraggio/valutazione performance anno _____	
Settore:	Nominativo del dipendente:
Performance Individuale	
<input type="checkbox"/> Valutazione intermedia	<input type="checkbox"/> Valutazione finale
Fattore di valutazione	Punti attribuiti
Scala dei punteggi da attribuire ad ogni fattore, in funzione della valutazione: scarso= 0; quasi sufficiente= 1; appena sufficiente= 2; adeguato= 3; buono= 4; ottimo= 5	
A- Soluzione dei problemi (capacità di focalizzare le cause dei problemi e trovare soluzioni da proporre/adottare)	
B- Innovazione (capacità di essere propositivo e capace di attuare nel proprio lavoro nuove idee o esperienze)	
C- Correttezza e precisione (capacità di eseguire i compiti d'ufficio con accuratezza e precisione)	
D- Interazione (capacità di interagire con i colleghi della struttura e/o dell'Ente al fine di portare a termine obiettivi comuni)	
E- Autonomia organizzativa (capacità di rendersi positivamente autonomo limitando al minimo le situazioni di stand-by)	
F- Coinvolgimento nei processi (assiduità e continuità della partecipazione alle attività lavorative, con particolare attenzione al numero delle reali giornate di presenza in servizio)	
TOT.	____/30
Osservazioni del valutatore:	
Data:	Firma del valutatore:
Osservazioni del valutato:	

Data:	Visto del valutato:
-------	---------------------

FAC-SIMILE “Scheda C-o” per la valutazione della Performance Organizzativa delle E.Q.

ENTE:	
Scheda monitoraggio/valutazione performance anno _____	
Settore:	Nominativo del dipendente:

Performance Organizzativa	
<input type="checkbox"/> Valutazione intermedia	<input type="checkbox"/> Valutazione finale
Fattore di valutazione	Punti attribuiti
A- Attuazione di politiche e conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni e alle esigenze della collettività (con un punteggio da 0 a 3, secondo i seguenti criteri): scarso= 0; insufficiente= 1; sufficientemente adeguato= 2; buono= 3	
B- Attuazione di piani e programmi, ovvero misurazione dell’effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse (con un punteggio da 0 a 3, secondo i seguenti criteri) : scarso= 0; insufficiente= 1; sufficientemente adeguato= 2; buono= 3	
C- Rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive (con un punteggio da 0 a 3, secondo i seguenti criteri): <ul style="list-style-type: none"> - ha fornito alla cittadinanza/utenza una <u>non adeguata</u> qualità dei servizi attesi, generando notevoli malumori e contestazioni (punti 0) - ha fornito alla cittadinanza/utenza una qualità <u>appena sufficiente</u> dei servizi attesi, generando qualche lamentela/contestazione (punti 1) - ha garantito alla cittadinanza/utenza una <u>più che sufficiente</u> qualità dei servizi attesi, non causando significative lamentele (punti 2) - ha garantito alla cittadinanza/utenza una <u>buona</u> qualità dei servizi attesi, non causando alcuna lamentele (punti 3) 	
D- Modernizzazione e miglioramento qualitativo dell’organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi (con un punteggio da 0 a 3, secondo i seguenti criteri): scarso= 0; insufficiente= 1; sufficientemente adeguato= 2; buono= 3	

E- Sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione (con un punteggio da 0 a 3, secondo i seguenti criteri): scarso= 0; insufficiente= 1; sufficientemente adeguato= 2; buono= 3	
F- Efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi (con un punteggio da 0 a 3, secondo i seguenti criteri): scarso= 0; insufficiente= 1; sufficientemente adeguato= 2; buono= 3	
G- Qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati (con un punteggio da 0 a 3, secondo i seguenti criteri): <ul style="list-style-type: none"> - ha fornito alla cittadinanza/utenza una <u>non adeguata</u> qualità dei servizi attesi, generando notevoli malumori e contestazioni (punti 0) - ha fornito alla cittadinanza/utenza una qualità <u>appena sufficiente</u> dei servizi attesi, generando qualche lamentela/contestazione (punti 1) - ha garantito alla cittadinanza/utenza una <u>più che sufficiente</u> qualità dei servizi attesi, non causando significative lamentele (punti 2) - ha garantito alla cittadinanza/utenza una <u>buona</u> qualità dei servizi attesi, non causando alcuna lamentela (punti 3) 	
H- Raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità (con un punteggio da 0 a 3, secondo i seguenti criteri): <ul style="list-style-type: none"> - ha gestito in modo <u>non adeguato</u> la struttura organizzativa assegnata, generando tra il personale notevoli malumori e contestazioni (punti 0) - ha gestito in modo <u>appena sufficiente</u> la struttura organizzativa assegnata, generando tra il personale qualche lamentela/contestazione (punti 1) - ha gestito in modo <u>più che sufficiente</u> la struttura organizzativa assegnata, non generando tra il personale significative lamentele (punti 2) - ha gestito in modo <u>adeguato</u> la struttura organizzativa assegnata, non causando tra il personale alcuna lamentela (punti 3) 	
TOT.	____/24

Riproporzionamento della valutazione da 24esimi a decimi:

Val:24=X:10 => X = Val x 10/24
 ____/10

TOT.

Osservazioni del valutatore:

Data:	Firma del valutatore:
-------	-----------------------

Osservazioni del valutato:	
Data:	Visto del valutato:

FAC-SIMILE “Scheda C-i” per la valutazione della Performance Individuale delle E.Q.

ENTE:	
Scheda monitoraggio/valutazione performance anno _____	
Settore:	Nominativo del dipendente:

Performance Individuale	
<input type="checkbox"/> Valutazione intermedia	<input type="checkbox"/> Valutazione finale
Fattore di valutazione	Punti attribuiti
Scala dei punteggi da attribuire ad ogni fattore, in funzione della valutazione: scarso= 0; quasi sufficiente= 1; appena sufficiente= 2; adeguato= 3; buono= 4; ottimo= 5	
A- Indicatori di performance relativi all’ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva (capacità di organizzare al meglio le risorse umane/strumentali attribuite alla struttura/settore di riferimento per il coordinamento, al fine di raggiungere gli obiettivi assegnati. Viene assegnato un punteggio da 0 a 5 per ognuno dei seguenti tre aspetti: - capacità di organizzare, stimolare, motivare, valorizzare il personale della propria struttura; - capacità di stima delle risorse economiche e degli strumenti tecnici necessari per il buon funzionamento della struttura ed il raggiungimento degli obiettivi; - capacità di utilizzare al meglio le risorse assegnate.)	
B- Raggiungimento di specifici obiettivi individuali (valutazione proporzionale alla media delle percentuali di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati, con la seguente graduazione: - media da 0% a 19% = molto scarso = 0 punti - media da 20% a 39% = scarso = 1 punto - media da 40% a 59% = insufficiente = 2 punti - media da 60% a 74% = sufficientemente adeguato = 3 punti - media da 75% a 89% = buono = 4 punti - media da 90% a 100% = ottimo = 5 punti	
C- Qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate (capacità di analizzare la propria struttura, individuare le eventuali problematiche presenti e quindi capacità di proporre nuove soluzioni organizzative anche innovative)	
D- Capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi	
TOT.	____/30

Osservazioni del valutatore:	
Data:	Firma del valutatore:
Osservazioni del valutato:	
Data:	Visto del valutato:

**INDIRIZZI ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA PER LA
CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA 2019-2021
RIPARTIZIONE FONDO RISORSE 2023**

La delegazione trattante di parte pubblica, e, per essa, il Presidente della stessa, nell'ambito della sessione negoziale per la stipula del Contratto Decentrato Integrativo, orienterà la trattativa agli indirizzi previsti dal presente provvedimento.

La trattativa della delegazione trattante di parte pubblica dovrà essere orientata, innanzitutto, al rispetto della rinnovata normativa in materia di lavoro pubblico (D.Lgs. nr.165/2001, D.Lgs. nr.150/2009) ed ai vincoli in materia di spesa di personale.

Dovrà, poi, essere orientata:

- al miglioramento della qualità del lavoro;
- all'aggiornamento dei profili professionali esistenti ed alla loro collocazione all'interno delle nuove aree di classificazione individuate dal vigente contratto 2019-2022;
- alla connotazione di nuovi profili professionali (**secondo l'allegato C**).

Perlopiù, i profili professionali previgenti ~~dovranno essere~~ collegati a nuovi profili tratti dal nuovo Sistema, con l'accortezza che i diversi profili professionali siano definiti in relazione alle diverse figure presenti ed a quelle nuove, come descritte nel suddetto allegato C).

In tale contesto, rispetto alla classificazione preesistente, potranno essere seguiti criteri di maggior flessibilità attribuendo profili professionali più generici in luogo di profili specifici ed, anzi, istituirne di nuovi. **L'individuazione dei profili professionali è oggetto di confronto con le OO.SS. come previsto dall'art. 5, c.3, lett. c), del CCNL;**

- a fornire nuove opportunità di sviluppo professionale ai dipendenti mediante la possibilità di progressioni tra le aree ed all'interno delle aree.

La contrattazione decentrata integrativa dovrà dedicare il fondo risorse finanziarie decentrate disponibili per:

- riqualificare la spesa per il personale (promozione di una logica di investimento);
- introdurre una logica di scambio (valorizzazione della persona contro risultati di ente);
- correlare le politiche retributive e lo sviluppo degli incentivi al raggiungimento di obiettivi e risultati ed al valore della equità (correlazione contributi/ricompense) per introdurre elementi di "competizione regolata".

Per la ripartizione del fondo risorse anno 2023, si provveda nel rispetto dei seguenti principi:

- a) finanziamento delle indennità previste dalla contrattazione nazionale sulla base di effettive esigenze legate alla realizzazione del programma amministrativo dell'Ente;
- b) promozione della produttività dei dipendenti, ancorata al riscontro, accertato dal sistema di valutazione, di apprezzabili risultati aggiuntivi rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa;
- c) divieto di attribuzione generalizzata di compensi accessori per la produttività sulla base di meri automatismi;
- d) verifica della possibilità di disporre ulteriori progressioni economiche all'interno delle Aree (**differenziali stipendiali**) nel corso del 2023, sulla base di criteri selettivi esclusivamente meritocratici di valutazione del dipendente, incrementando l'ammontare delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, alle

condizioni previste dall'attuale contrattazione nazionale.

Ne consegue che, per il 2023, le risorse dovranno essere così destinate:

- e) una quota del fondo alla corresponsione dell'indennità condizioni lavoro e indennità per specifiche responsabilità;
- f) una quota alle indennità di turnazione e reperibilità;
- g) una quota alla corresponsione dell'indennità di servizio esterno e dell'indennità di funzione al personale della Polizia Locale;
- h) una quota di almeno il 30% del fondo per la produttività del personale (art.17, comma 2, lett. a) del CCNL 1.04.1999) e della performance (D.Lgs . nr .150/ 09);
- i) una quota del fondo, per le progressioni all'interno delle Aree (differenziali stipendiali), da attribuire al personale della medesima qualifica con i criteri selettivi previsti dal CDI.

L'operato della Delegazione trattante dovrà essere rispettoso delle modalità con cui si deve svolgere il confronto tra le delegazioni trattanti, attenersi alle materie demandate dal CCNL alla contrattazione decentrata, in coerenza con le finalità e gli obiettivi definiti sia nel CCNL che in specifiche norme di legge.

MODELLO PER INDIVIDUAZIONE NUOVI PROFILI PROFESSIONALI OGGETTO DI CONFRONTO CON LA PARTE SINDACALE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE ART. 5, C.3, LETT. C), DEL CCNL 2019-2021

CAT.	PRECEDENTE PROFILO PROFESSIONALE	AREA	NUOVO PROFILO PROFESSIONALE
D	Specialista in attività contabili e amministrative	DEI FUNZIONARI E DELLA ELEVATA QUALIFICAZIONE	Specialista in attività amministrative e contabili Specialista in materie giuridiche
	Specialista dell'area di vigilanza		Specialista dell'area vigilanza
	Specialista in attività culturali		Specialista in attività culturali
	Specialista in attività socio assistenziali		Specialista in attività socio assistenziali
	Assistente sociale		Assistente sociale
	Psicologo		Psicologo
	Ingegnere		Ingegnere
	Architetto		Architetto
	Giornalista		Specialista nei rapporti con i media (settore informazione)
			Specialista della comunicazione Istituzionale (settore comunicazione)
			Specialista informatico
			Specialista della transizione digitale
	C		Esperto in servizi informatici
Agente di polizia municipale		Agente di polizia locale	
Geometra		Geometra	
Ragioniere		Ragioniere	
Istruttore amministrativo		Istruttore amministrativo-contabile	

		DEGLI ISTRUTTORI	Istruttore del settore informazione per i rapporti con i media
	Esperto di attività socio-culturali		Istruttore di attività socio-culturali**
	Esperto in attività tecniche e progettuali e/o ambientali		Istruttore tecnico
B	Addetto ai servizi tecnici e/o conduttore macchine complesse o operaio professionale	DEGLI OPERATORI ESPERTI	Collaboratore tecnico manutentivo
			Conduttore di macchine operatrici complesse
	Addetto ai servizi sociali, educativi e assistenziali o operatore socio assistenziale		Operatore socio assistenziale
	Addetto ai servizi generali		Collaboratore servizi di supporto e/o sorveglianza <i>oppure</i> Collaboratore servizi generali e/o ausiliari**
	Assistente amministrativo		Collaboratore amministrativo
A	Operatore esecutivo	DEGLI OPERATORI	Operatore <i>oppure</i>
			Operatore esecutivo
			Operatore tecnico manutentore
			Operatore servizi ausiliari (<i>eventuale</i> di supporto e/o di sorveglianza)

Il dipendente è tenuto a svolgere le mansioni proprie del profilo professionale attribuito e come in via esemplificativa specificate nell'allegato A al CCNL 16 novembre 2022, indicate per ciascuna Area nella tabella contenuta nel testo del Quaderno Operativo.

** Profili non espressamente elencati nell'esemplificazione nelle Declaratorie di cui all'Allegato A al CCNL 2019-2021.

Proposta di deliberazione n. 32 del 05.05.2023

OGGETTO: Nuovo CCNL Enti locali del 16-11-2022. Approvazione bozza ipotesi Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) normativo. Direttive al Presidente della Delegazione trattante di parte datoriale per l'applicazione gli istituti di contrattazione decentrata e per la ripartizione delle risorse decentrate anno 2023.

Il presente verbale dopo la lettura si sottoscrive

L'ASSESSORE ANZIANO



IL SINDACO

IL SEGRETARIO COMUNALE

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il presente atto è stato pubblicato all'Albo pretorio on-line per consecutivi gg. 5

in data 05/05/2023



IL RESP.LE DELLA PUBBLICAZIONE

Adele Ello

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

che la presente deliberazione diviene esecutiva in data odierna perché dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 12 comma 2 della L.R. n. 44/91.

Catenanuova, 05/05/2023



IL SEGRETARIO COMUNALE