



Federazione dei Comuni del Camposampierese

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI) PER IL TRIENNIO 2023 – 2025 E ACCORDO ECONOMICO ANNO 2023

In data 28/12/2023 alle ore 12:00 presso la sede legale della Federazione dei Comuni del Camposampierese, ha avuto luogo l'incontro tra:

- **la delegazione di parte pubblica:**

Presidente – Dott.ssa Anna Maria Giacomelli – Dirigente	P <input checked="" type="checkbox"/>	A []
Componente – Dott. Antonio Paolocci – Dirigente	P <input checked="" type="checkbox"/>	A []
Componente – Dott. Jacopo De Angeli – Responsabile di Settore	P <input checked="" type="checkbox"/>	A []

- **la delegazione sindacale:**

OO.SS. Territoriale	CGIL FP	Maurizio Galletto	P <input checked="" type="checkbox"/>	A []
OO.SS. Territoriale	UIL FPL	Michele Magrini	P <input checked="" type="checkbox"/>	A []
OO.SS. Territoriale	CISL FP	Ettore Furlan	P []	A <input checked="" type="checkbox"/>
OO.SS. Territoriale	CSA RAL	Alessandro Bertuzzo	P <input checked="" type="checkbox"/>	A []
R.S.U. Aziendale	- Elisa Giacomini		P <input checked="" type="checkbox"/>	A []
R.S.U. Aziendale	- Giada Pavan		P <input checked="" type="checkbox"/>	A []
R.S.U. Aziendale	- Marco Gabaldo		P []	A <input checked="" type="checkbox"/>
R.S.U. Aziendale	- Nicola Stevanato		P <input checked="" type="checkbox"/>	A []

Al termine della riunione le parti sottoscrivono il presente contratto collettivo integrativo (CCI) per il triennio 2023 – 2025.

Per la delegazione di parte pubblica:

Presidente
Dott.ssa Anna Maria Giacomelli

Componente
Dott. Antonio Paolocci

NON FIRMAZO

Componente
Dott. Jacopo De Angeli

Per la delegazione sindacale:

OO.SS. CISL – FP

DOLUSINATA Giada Pavan

OO.SS. CGIL – FP

OO.SS. UIL - FPL

OO.SS. CSA RAL

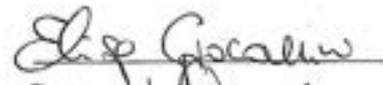
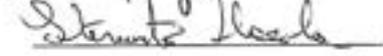
R.S.U. Aziendale

Giada Pavan

21 7 21



R.S.U. Aziendale -
R.S.U. Aziendale -
R.S.U. Aziendale -

SOMMARIO:

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI	4
<i>CAPO I – Disposizioni Generali</i>	<i>4</i>
Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale	4
Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria	4
Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto	5
Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati	5
TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE	6
<i>CAPO I – Risorse e Premialità</i>	<i>6</i>
Art. 5 – Quantificazione delle risorse	6
Art. 6 – Istituti contrattuali	6
<i>CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse</i>	<i>7</i>
Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie	7
Art. 8 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, anno 2023 e successivi	8
<i>Capo III – Progressione economica all'interno delle aree</i>	<i>9</i>
Art. 9 – Criteri generali	9
<i>CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità</i>	<i>11</i>
Art. 10 – Principi generali	11
Art. 11 – Indennità condizioni di lavoro	12
Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità	13
<i>CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge</i>	<i>14</i>
Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge	14
Art. 13.1 – Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997	14
Art. 13.2 – Compensi previsti da disposizioni di legge	15
Art. 13.3 – Risparmi derivanti dall'attuazione dei Piani di razionalizzazione	15
<i>CAPO VI – Performance e Premio individuale</i>	<i>16</i>
Art. 15 - Disciplina della Performance individuale e organizzativa – Criteri generali	16
Art. 15.2 - Performance individuale e differenziazione del premio individuale	17
Art. 15.2 – Disciplina della performance organizzativa	18
<i>Capo VII – Sezioni speciali</i>	<i>19</i>
<i>Personale di polizia locale:</i>	<i>19</i>
Art. 16 – Indennità di servizio esterno	19
Art. 17 – Indennità di funzione	19
<i>Capo VIII – Incarichi di Elevata Qualificazione</i>	<i>20</i>
Art. 19 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione	20
Art. 20 – Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato	21
TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO	22
<i>Capo I – Istituti correlati all'orario di lavoro</i>	<i>22</i>





Art. 21 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente.....	22
Art. 22 – Reperibilità.....	22
Art. 23 – Turnazioni.....	23
Art. 24 – Lavoro straordinario e Banca delle ore.....	23
Art. 25 – Orario massimo di lavoro settimanale.....	24
Art. 26 – Flessibilità dell’orario di lavoro.....	24
Art. 27 – Orario multiperiodale.....	25
Art. 28 – Servizio mensa e buono pasto e personale che può usufruire della pausa per il pasto all’inizio o al termine del servizio.....	25
CAPO II – ALTRI ISTITUTI CONTRATTABILI.....	25
Art. 29 – Salute e sicurezza sul lavoro.....	25
Art. 30 – Innovazioni tecnologiche.....	26
CAPO III – Welfare integrativo.....	26
Articolo 31 - Le attività del “welfare integrativo”.....	26
Allegato “A” al CCI 2023/2025.....	28
DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ALL’INTERNO DELLE AREE.....	28
Allegato “B” al CCI 2023/2025.....	31
Allegato “C” al CCI 2023/2025 del 10/11/2023.....	32
ACCORDO SULL’UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE PER L’ANNO 2023 – PARTE VARIABILE DEL FONDO RISORSE.....	32

GP ES
211 →

BCSA
M R
3



TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

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

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

1. Il presente CCI si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato congiuntamente a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro. Il presente contratto si applica, altresì, al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale degli enti;
2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula e sino al 31 dicembre 2025, salvo diversa prescrizione specificatamente indicata nel presente contratto;

BLSA
GP



3. I criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1, del CCNL-2022 tra le diverse modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito contratto tra le parti. Se non viene stipulato il contratto annuale si intendono confermate le modalità di riparto contenute nel presente contratto garantendone l'esigibilità ai dipendenti. In tali eventuali contratti annuali sarà possibile anche modificare i criteri previsti nel presente contratto integrativo e gli stessi decorreranno solo dalla stipula del nuovo contratto. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, la sessione negoziale, di cui al presente comma, va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'ente fornisce una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione), del CCNL-2022.
4. Il presente contratto conserva, in ogni caso, la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo. Nel caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale le relative clausole non si potranno più applicare.

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal presidente della delegazione trattante di parte pubblica; tale incontro non comporta necessariamente la stipula di un contratto integrativo.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata, da trasmettere all'amministrazione. Il presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro quindici giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

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

GP
EL
SP

→

CSA
Tr

CSA

5



TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – Risorse e Premialità

Art. 5 – Quantificazione delle risorse

1. La quantificazione annuale delle risorse (costituzione del fondo) destinate all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla performance nonché ad altri istituti economici previsti nel presente CCI, è di esclusiva competenza dell'amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore (ad esempio: art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017 e art. 79, comma 6, CCNL-2022) o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'amministrazione;
2. In sede di prima applicazione del presente CCI, per l'anno 2023, si dà atto che la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con determinazione n. 574 del 16.08.2023, secondo le direttive emanate dalla Giunta e le disponibilità di bilancio. La determinazione è stata già comunicata ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL 16/11/2022.

Art. 6 – Istituti contrattuali

1. Conformemente alla normativa vigente (articolo 80, comma 2, CCL-2022) ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento - fatte salve successive modifiche e/o integrazioni - è possibile erogare al personale dipendente, i seguenti incentivi economici:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale, compreso il premio individuale di cui all'art. 81, del CCNL-2022;
 - c) compensi per lavoro prestato nel giorno del riposo settimanale, ex art. 24, comma 1, del Ccnl 14.09.2000;
 - d) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis, CCNL-2018 e articolo 84-bis, CCNL-2022;
 - e) indennità di turno, ex articolo 30 CCNL-2022;
 - f) indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, CCNL-2018;
 - g) indennità per specifiche responsabilità, secondo la disciplina di cui all'art 84, del CCNL-2022;
 - h) indennità di funzione, personale Polizia locale, di cui all'art. 56-sexies CCNL-2018 e articolo 97 CCNL-2022;
 - i) indennità di servizio esterno addetti Polizia locale, di cui all'art. 56-quinquies, CCNL-2018 e articolo 100 CCNL-2022;
 - j) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lettera c) del CCNL-2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del medesimo CCNL, come confermati dall'articolo 79, comma 2, lettera a) del CCNL-2022;
 - k) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di all'art.

21 GP JM ZM BCST 6



Federazione dei Comuni del Camposampierese

- 67, comma 3, lettera f) del CCNL-2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;
- l) compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70-*quater*, riconosciuti a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. g) del CCNL-2018 e, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile;
 - m) differenziali stipendiali, a seguito di progressione economica all'interno delle aree, finanziati con risorse stabili, sulla base di quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL-2022.
 - n) "assegno ad personam" in caso di progressione verticale con un costo iniziale inferiore rispetto al previgente trattamento fondamentale (art. 15 comma 3 CCNL 16/11/2022);
 - o) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare integrativo, ai sensi dell'art. 82, comma 2, del CCNL-2022.
 - p) maggiorazione del 30% della retribuzione di posizione in caso di convenzione (art. 23 comma 5 del CCNL 16/11/2022).

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

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

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL-2022 e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - a) i sistemi incentivanti la performance e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni

5/2 GP EL M TN BCSA 7



- istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
- programmazione/pianificazione strategica da parte dell'amministrazione;
 - programmazione operativa e gestionale;
 - definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione;
 - predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
 - monitoraggio e confronto periodico;
 - verifica degli obiettivi e risultati conseguiti;
 - controlli e validazione sui risultati;
 - conseguente misurazione e valutazione della performance individuale;
 - esame dei giudizi in contraddittorio;
- e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
- f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

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

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

1. In attuazione dell'articolo 7, comma 4, lettera a) del CCNL-2022 e degli articoli 79 e 80 del medesimo CCNL, le parti concordano quanto segue:
Per l'anno 2023, le risorse disponibili per la contrattazione integrativa, desunte dalla determinazione di costituzione n. 574 del 16.08.2023, e rideterminato con determinazione n. 678 del 26.09.2023 ammontano ad € **370.612,69**
2. Tali risorse, calcolate secondo le indicazioni contenute nell'articolo 79, comma 6, del CCNL-2022, vengono ripartite tra gli istituti di cui all'articolo 80, comma 2, del medesimo CCNL, in valori assoluti, come di seguito riportato:

ISTITUTO	RIF. NORMATIVO	IMPORTO
DESTINAZIONI EROGATE A VALERE SU RISORSE FISSE		
Indennità di comparto – quota fondo	Art. 80 CCNL 2022	25.000,00
Indennità condizioni lavoro	Art. 70-bis CCNL-2018 e 84-bis, CCNL-2022	255,00
Indennità di turno	Art. 30	78.000,00
Indennità per specifiche responsabilità	Art. 84	8.500,00
Indennità di funzione Polizia locale	Art. 97	30.000,00
Indennità servizio esterno Polizia locale	Art. 100	17.062,50



Federazione dei Comuni del Camposampierese

Progressioni economiche storiche/ differenziali stipendiali	Art. 80 CCNL 2022	93.364,49
DESTINAZIONI EROGATE A VALERE SU RISORSE VARIABILI		
Performance organizzativa	Art. 80, co. 2	17.775,27
Performance individuale, comprensiva del premio individuale	Artt. 80 e 81	41.475,61
Incentivi funzioni tecniche	D.lgs. n. 36/2023	10.823,89
Incentivi cds – Progetto Veneto Strade	Art. 98 CCNL 2022	48.355,93
TOTALE		€ 370.612,69

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

3. A livello generale si stabilisce che le somme sopra riportate costituiscono la spesa massima possibile per ciascun istituto nell'anno di riferimento. Maggiori spese dovute esclusivamente a turno, reperibilità, maggiorazioni comporteranno un'automatica riduzione delle somme a disposizione della performance del medesimo anno. Minori spese per le varie indennità dovute a minor presenza, part-time o altre prestazioni ridotte comporteranno un incremento automatico delle somme a disposizione della performance del medesimo anno.

Capo III – Progressione economica all'interno delle aree

(articoli 14, 92, 96, 102 e 106 CCNL-2022)
art. 7, comma 4, lett. c) Cenl 16/11/2022

Art. 9 – Criteri generali

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

NUM.	PROFILO PROFESSIONALE	RIF. NORMATIVO CCNL-2022	INCREMENTO DEL DIFFERENZIALE STIPENDIALE - Euro
1.	Personale educativo, docente e insegnante inquadrato nell'Area Istruttori	Art. 92	350
2.	Personale Polizia Locale, Area	Art. 96	

El GP → Sli M T BCSA⁹



Federazione dei Comuni del Camposampierese

	Istruttori, titolare di funzioni di coordinamento, ecc.		350
3.	Personale iscritto a ordini o albi professionali Area degli Istruttori	Art. 102	150
4.	Personale iscritto a ordini o albi professionali Area dei Funzionari ed EQ	Art. 102	200
5.	Personale delle professioni sanitarie e socio-sanitarie, area degli Istruttori, iscritto a ordine professionale, abilitazione professionale o iscritto ad albi o albi speciali;	Artt. 102 e 106	150
6.	Personale delle professioni sanitarie e socio-sanitarie, Area dei Funzionari ed EQ, iscritto a ordine professionale, abilitazione professionale o iscritto ad albi o albi speciali;	Artt. 102 e 106	200

Gli importi vengono pertanto definiti dalla seguente tabella:

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

[Handwritten signatures and initials]



Area funzionari/elevate qualificazioni iscritti ad albi professionali	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1.800	Numero massimo: 6
Area funzionari/elevate qualificazioni della professioni sanitarie e socio sanitarie	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1.800	Numero massimo: 6

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

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

Art. 10 – Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità";
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto;
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali;
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente capo, è di esclusiva competenza del Funzionario incaricato di P.O. o E.Q o del Dirigente di Settore;
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità;
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa;
7. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono



opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eventuali eccezioni di seguito specificate.

Art. 11 – Indennità condizioni di lavoro

(art. 70-bis CCNL-2018 e art. 84-bis CCNL-2022)
art. 7, comma 4, lett. d) Ccnl 16/11/2022

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

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:
2. Espletamento di attività esposta a rischio: euro 1,50 al giorno;
3. Espletamento di attività disagiata: euro 1,50 al giorno;
4. Espletamento di maneggio valori: euro 1,50 al giorno.
5. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci (massimo 3,00 euro al giorno, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività).
6. L'indennità è riconosciuta al personale che si trovi nelle condizioni di cui ai sottoelencati paragrafi 3.a., 3.b., 3.c.:

3.a. Attività a rischio:

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi); utilizzo di mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa); utilizzo di 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-fisico.

3.b. Attività disagiate:

Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.



3.c. Maneggio valori

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. Vengono individuate le seguenti figure:

- Agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale;
- L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità di cui al presente articolo è competenza esclusiva dei singoli titolari di E.Q. o dei Dirigenti, sulla base delle presenti disposizioni. L'indennità viene erogata *annualmente* sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.
- Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance nel medesimo anno.

Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità

(Articolo 84, CCNL-2022)

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

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera f), del CCNL-2022, l'indennità prevista dall'art. 84, del medesimo CCNL, viene erogata mensilmente, per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione dell'ente, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ.
2. L'indennità può essere riconosciuta, per un importo non superiore a € 3.000 annui lordi, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate, di cui all'art. 79 del CCNL-2022, secondo i seguenti criteri:
 - a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità, secondo l'elenco contenuto nel comma 1, del citato articolo 84, che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Funzionario EQ o Dirigente, con atto scritto, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;
 - b) lo stesso dipendente può essere incaricato per più fattispecie e l'incarico può anche riguardare solamente alcuni mesi di attività annuale. In questo caso l'importo stabilito viene rapportato ai mesi di effettivo svolgimento delle specifiche responsabilità;
 - c) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente;
 - d) In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse (art. 7, comma 4, lettera a) CCNL-2022), le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità. La Conferenza dei Responsabili di settore provvede al riparto delle somme tra i vari settori (strutture apicali dell'ente), sulla base delle unità di personale interessate.

5/2 GP EJ SCSA M W 13



3. Le fattispecie alle quali il Funzionario EQ o Dirigente dovrà fare riferimento sono esclusivamente quelle previste nell'elencazione contenuta nell'Allegato B) al presente CCI;
4. L'importo dell'indennità è determinato dal competente Funzionario EQ o Dirigente, applicando i criteri di cui all'allegata tabella "B" che forma parte integrante e sostanziale del presente CCI;
5. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca anche in corso d'anno. Sono proporzionate all'eventuale rapporto di lavoro part-time e ai mesi di effettivo servizio prestato. Al riguardo si specifica che viene conteggiato come mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni, con esclusione delle assenze per:
 - Recupero plus orario o lavoro straordinario espletato;
 - Convocazione in cause civili e penali non in qualità di parte in causa;
 - Giornata per avvenuta donazione di sangue;
 - Espletamento mandato di rappresentante delle R.S.U.;
 - Rappresentante per la sicurezza, ai sensi del decreto legislativo n. 81/2008;
 - Permesso sindacale retribuito;
 - Partecipazione ad assemblee sindacali;
 - Riposo compensativo;
 - Aspettativa per mandato sindacale;
 - Maternità, limitatamente ai cinque mesi obbligatori;
 - Ferie;
 - Recupero festività soppresse;
 - Permessi mensili, ai sensi *ex lege* 104/1992;
 - I giorni di permesso di cui agli articoli 40, 41, 43 e 45, CCNL-2022;
6. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance nel medesimo anno.

CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

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

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

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

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

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

In attuazione dell'articolo 7, comma 4, lettera g) del CCNL-2022, le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato

 14



Federazione dei Comuni del Camposampierese

dall'art. 15, comma 1, lettera d) del CCNL 1° aprile 1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5 ottobre 2001, si riferiscono a:

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

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

Art. 13.2 – Compensi previsti da disposizioni di legge

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

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

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

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'Ente, secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti dell'Ente, con atto del Responsabile EQ del Settore competente. Per gli incaricati EQ vi provvede il Dirigente del Settore.

Art. 13.3 – Risparmi derivanti dall'attuazione dei Piani di razionalizzazione

(art. 16, comma 5, del decreto-legge 98/2011)

1. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del d.l. 98/2011, convertito in legge n. 111/2011, possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa;

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al netto degli oneri riflessi a carico dell'ente - secondo le indicazioni previste nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione (PdR), così come approvato dall'organo politico dell'ente - con atto del Responsabile EQ o Dirigente del Settore competente;



3. Nell'ambito della percentuale di cui al comma 1 è possibile destinare, annualmente, in sede di contrattazione decentrata, una quota al finanziamento degli istituti previsti nel Welfare integrativo, ex art. 82, comma 2, CCNL-2022;

4. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL-2018, confermato dall'art. 79, comma 2, lettera a) CCNL-2022, nell'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi, previa certificazione dell'organo di revisione.

CAPO VI – Performance e Premio individuale

Art. 15 - Disciplina della Performance individuale e organizzativa – Criteri generali

1. Le parti concordano di destinare:
 - a) L'attribuzione selettiva di una quota pari al **30%** delle risorse del fondo destinate ai premi correlati alla performance (individuale e organizzativa) al raggiungimento di obiettivi e indicatori relativi alla **performance organizzativa**, secondo quanto previsto dalla metodologia di valutazione.
 - b) L'attribuzione selettiva di una quota almeno pari al **70%** delle risorse del fondo destinate ai premi correlati alla performance (individuale e organizzativa) al premio collegato alla **performance individuale**, in applicazione del principio di differenziazione del merito, con il riconoscimento di una maggiorazione ad una parte limitata del personale.
2. I lavoratori neo assunti, non partecipano alla distribuzione delle risorse destinate alla performance individuale e organizzativa qualora il periodo di effettivo servizio nell'anno di riferimento sia inferiore a 120 giorni.
3. La quota destinata alla performance organizzativa sarà ripartita equamente fra tutti i dipendenti dell'Ente aventi diritto, previa verifica che ogni Settore abbia raggiunto mediamente l'80% degli obiettivi di PEG assegnategli dalla Giunta.
4. Per avere diritto alla ripartizione della performance individuale e organizzativa il dipendente deve avere ottenuto una valutazione individuale non inferiore a **80 su 100**.
5. Il compenso sarà riproporzionato in base agli effettivi giorni di servizio.
6. Il compenso sarà proporzionalmente ridotto, oltre che nelle ipotesi di *part-time*, anche qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi, anche non continuativi, nel corso dell'anno. La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni. Non sono considerate assenze, oltre ai giorni non lavorativi inclusi in periodi lavorati o considerati presenze, le seguenti fattispecie:

<i>TIPOLOGIA DI ASSENZA</i>	<i>ASSENZA CHE NON COMPORTANO DECURTAZIONE</i>	<i>ASSENZA CHE COMPORTANO DECURTAZIONE</i>
<i>Ferie</i>	X	
<i>Improrogabili esigenze di servizio (con</i>	X	



<i>ordine del responsabile)</i>		
<i>Malattia</i>		X
<i>Infortunio</i>	X	
<i>Lutto</i>	X	
<i>Maternità obbligatoria e maternità anticipata</i>	X	
<i>Congedo matrimoniale</i>	X	
<i>Congedo parentale</i>		X
<i>Permesso di 3 giorni per motivi personali</i>		X
<i>Aspettative senza retribuzione</i>		X
<i>Terapia salvavita</i>	X	
<i>Esami prenatali</i>	X	
<i>Malattia figlio + 3 anni</i>		X
<i>Malattia figlio - 3 anni</i>		X
<i>Partecipazione a concorsi ed esami</i>		X
<i>Permesso per donazione di sangue</i>	X	
<i>Permessi legge 104 portatori di handicap</i>	X	
<i>Permessi legge 104 per familiari</i>	X	
<i>Permesso studio 150 ore (solo se assenza giornata intera)</i>		X
<i>Permessi sindacali</i>	X	
<i>Permessi per citazione a testimoniare (solo se la causa coinvolge l'Ente)</i>	X	
<i>Assenza per nomina componente seggio elettorale/rappresentante di lista</i>	X	
<i>Recupero lavoro straordinario</i>	X	

Art. 15.2 - Performance individuale e differenziazione del premio individuale

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

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

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera b) e articolo 80, comma 2, lettera b), del CCNL-2022, le parti concordano quanto segue:

Le modalità di erogazione della performance individuale sulla base delle valutazioni ottenute dai dipendenti con gli strumenti previsti nel sistema di valutazione sono le seguenti:

- Una volta che il servizio personale ha comunicato il *budget* di settore, riparametrato secondo il numero di dipendenti e al rispettivo rapporto di lavoro (full o part-time), il Responsabile EQ o il Dirigente procede alla valutazione, di norma, entro il mese di aprile dell'anno successivo, sulla base del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance;
- L'erogazione delle somme ai dipendenti verrà effettuata dividendo la cifra complessiva di settore per la somma dei coefficienti di ciascun dipendente (coefficiente di valutazione per il coefficiente di presenza), e moltiplicando infine il risultato per il valore del premio medio. Le eventuali risorse residue saranno redistribuite all'interno del medesimo settore in proporzione al valore del coefficiente individuale;



- c) La liquidazione dei relativi importi viene effettuata con apposito atto, con le tutele previste dall'art. 20, comma 2, del d.lgs. 33/2013 (dati solamente in forma aggregata e non nominativa).
2. In attuazione agli articoli 7, comma 4, lettera ae) e 81, del CCNL-2022, vengono definite le seguenti disposizioni:
- il premio individuale viene attribuito al personale che abbia ottenuto, nel proprio settore di appartenenza, la valutazione più elevata;
 - la misura della maggiorazione è pari al 50% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, relativa alla performance individuale;
 - la quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere attribuita, è pari al 10% del personale a tempo indeterminato presente in ogni struttura apicale e comunque non inferiore a un dipendente, per ogni Settore. Il personale rientrante nella suddetta percentuale del 10% avente diritto alla maggiorazione sarà quello con la votazione maggiore del settore di appartenenza e dovrà, comunque, aver conseguito una valutazione non inferiore a 90/100. In caso di parità di punteggio si terrà conto dei seguenti criteri con il seguente ordine di priorità:
 - Media delle valutazioni conseguite nei tre anni antecedenti;
 - Maggiore anzianità di servizio;
 - Minore età anagrafica.

Le parti concordano che una quota adeguata delle risorse del fondo destinata alla performance individuale può essere destinata, in sede di contrattazione della distribuzione delle risorse del fondo, per il finanziamento di specifici progetti relativi all'organizzazione e all'erogazione di servizi, comunque rientranti tra gli obiettivi oggetto di valutazione assegnati ai singoli dipendenti.

Le somme relative alla performance individuale sono opportunamente rapportate alle eventuali percentuali di part-time e agli effettivi giorni di servizio.

Art. 15.2 – Disciplina della performance organizzativa

1. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance organizzativa, concorrono tutti i dipendenti dell'Ente tenuto conto degli esiti della valutazione, dell'eventuale assunzione o cessazione dal servizio in corso d'anno e dal rapporto a tempo parziale.
2. Il compenso medesimo dovrà essere altresì proporzionalmente ridotto, oltre che nell'ipotesi di *part-time*, qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno.
3. Tenuto conto di quanto previsto al precedente art. 15 (performance individuale), qualora gli obiettivi di performance organizzativa non siano stati definiti, la quota di premio in oggetto non sarà erogata con le modalità del presente articolo, bensì andrà ad incrementare la quota destinata alla performance individuale.



Federazione dei Comuni del Camposampierese

Capo VII – Sezioni speciali

Personale di polizia locale:

(Articoli da 85 a 108, CCNL-2022)

Gli articoli seguenti (16 e 17) si applicano esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo impiegato nel settore della Polizia locale, e dà attuazione alle materie di cui all'articolo 7, comma 4, lettere e) ed w) del CCNL-2022.

Art. 16 – Indennità di servizio esterno

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

In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera e), del CCNL-2022, l'indennità di cui all'art. 100 del CCNL-2022, viene erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.

Si individuano le fasce del compenso economico per lo svolgimento del servizio esterno:

- a. fascia A: fino a 1 ora e 30 min giornalieri di servizio esterno € 1,00 giornalieri;
- b. fascia B: da 1,31 min a 4,59 ore giornalieri di servizio esterno € 2,50 giornalieri;
- c. fascia C: da 5 ore giornalieri di servizio esterno € 4,50;

Il Comandante della Polizia Locale, dovrà attestare, con cadenza mensile, l'effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte degli addetti.

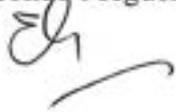
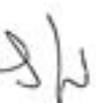
Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance nel medesimo anno.

I suindicati importi decorrono a seguito dell'utilizzo dell'accreditamento digitalizzato dei servizi da attivarsi non oltre il 1° gennaio 2024. Fino a tale data si applicano gli importi del precedente contratto collettivo decentrato.

Art. 17 – Indennità di funzione

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

1. L'indennità di cui all'art. 97, del CCNL-2022, viene erogata al personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (che non risulti titolare di incarico di EQ) per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità, da erogare mensilmente.
2. Il totale della somma da destinare a compensare la specifica indennità viene definito in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera a) e 80, comma 2, lettera f) del CCNL-2022. Per l'anno 2023 l'indennità viene erogata secondo i seguenti criteri anche alternativi e misure:

GA      



Federazione dei Comuni del Camposampierese

- a) **Sottoufficiali: massimo € 1.800**
 - b) **Ufficiali direttivi: massimo € 3.500**
3. All'interno di ogni fascia, come sopra definite, l'importo viene stabilito sulla base del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità istituzionali, sociali e ambientali degli enti, previa valutazione del Comandante della Polizia locale.
 4. Per l'erogazione dell'indennità di funzione, si applica integralmente quanto previsto nell'articolo 12, comma 5, del presente CCI, relativo all'indennità per specifiche responsabilità.
 5. Viene attribuita mediante apposito provvedimento scritto del Comandante della Polizia Locale, e in caso di rapporto di lavoro a part-time viene erogata proporzionalmente alla percentuale di attività lavorativa prestata.
 6. Le somme sopra indicate potranno subire variazione qualora superassero il budget contrattato annualmente.
 7. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance nel medesimo anno.

Capo VIII – Incarichi di Elevata Qualificazione

Art. 19 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione

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

1. In attuazione degli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL-2022, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (da ora solo EQ):
 - a) Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le E.Q. previste nell'ente, viene destinata una quota pari al 20% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime E.Q.
 - b) L'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente per le E.Q., da un minimo dello 0% (zeropercento = valutazione negativa) ad un massimo del 20% della retribuzione di posizione di ciascuna E.Q., anche sulla base di fasce di punteggio predeterminate nel sistema di misurazione e valutazione;
 - c) Gli eventuali risparmi di somme stanziati per la retribuzione di E.Q. che, a consuntivo, risultino non essere state effettivamente utilizzate saranno liquidati ad incremento della quota minima del 20% del risultato, in ragione proporzionale, tra i titolari di E.Q. in base alle valutazioni individuali, con eventuale esclusione per le E.Q. che hanno conseguito una valutazione negativa;
 - d) Per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL, alla EQ incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari ad una percentuale, dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la EQ oggetto dell'incarico *ad interim*, stabilita dall'Amministrazione;



Art. 20 – Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato

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

1. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi ex art. 20, comma 1, lettera h), del CCNL-2022 e la retribuzione di risultato delle EQ, le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere quelli di seguito indicati:
 - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni del d.lgs. n. 50/2016 e n. 36/2023;
 - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 del decreto legge 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014;
 - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.05.2006;
 - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della legge 30/12/2018, n. 145;
 - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lettera b), del decreto legge n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556/1996, spese del giudizio.
 - compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della legge 449/1997.
2. I relativi incentivi, secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato, nell'importo pari al 100% di quanto spettante;

GP

→

EL
SH J

pl

B. C. S. B.

Handwritten signature



TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Capo I – Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 21 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

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

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

Art. 22 – Reperibilità

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

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

1. In attuazione agli articoli 24 del CCNL-2018 e 7, comma 4, lettere i) e k), le parti stabiliscono quanto segue:
 - L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'ente;

El *SP* *→*

in *Bes* *fu* *GP*



Federazione dei Comuni del Camposampierese

- Il compenso per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL-2018;
 - Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di **sei volte in un mese**; gli enti devono assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari;
2. Per le giornate eccedenti le sei mensili, l'indennità viene incrementata a euro 13,00 per ogni turno di dodici ore.

Art. 23 – Turnazioni

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

1. In relazione agli artt. 7, comma 4, lettere l) e z) e 30, commi 2, 4 e 9 del CCNL-2022, le parti concordano che:
- le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente. **A tale fine, si considera distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni, quella che presuppone che il dipendente presti, in un mese, un numero di turni in orario antimeridiano sostanzialmente equivalente a quelli in orario pomeridiano, o notturno, con uno scostamento che, su base mensile, non sia superiore al 60% e non sia inferiore al 40% o (n. 2 unità).**
- Nel caso eccezionale in cui, rispetto alla programmazione, si verifichi uno scostamento per comprovate esigenze di servizio o per sostituire altri dipendenti in malattia, è ammessa la liquidazione dell'indennità anche qualora lo scostamento sia superiore alla suindicata percentuale, purché non sia comunque superiore al 75% e non inferiore al 25%.
- Compete al Responsabile del Servizio di Polizia Locale trasmettere con cadenza mensile all'Ufficio Personale l'atto di autorizzazione alla liquidazione della citata indennità.
2. In relazione all'articolo 30, comma 5, lettera d) e 7, comma 4, lettera ac) del CCNL-2022, le parti concordano sulla non facoltà riservata ai lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno spettante.

Art. 24 – Lavoro straordinario e Banca delle ore

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

1. In applicazione agli articoli 7, comma 4, lettera o) e s); 29, comma 2; 33, comma 2, del CCNL-2022, le parti concordano che:
- a) il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare le 180 (art. 14 c. 4 ccnl 1999) annue;

GP →



- b) il limite complessivo annuo di ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, che possono confluire nella banca delle ore non può eccedere il limite di 35.

Art. 25 – Orario massimo di lavoro settimanale

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

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

Art. 26 – Flessibilità dell'orario di lavoro

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

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera p), e 36, del CCNL-2022, le parti concordano i seguenti criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare:
- 60 minuti di flessibilità massima (30 min. in entrata e 30 min. in uscita) rispetto all'orario giornaliero di entrata e/o uscita, stabilito dal Responsabile di servizio competente;
 - L'eventuale debito orario maturato nell'ambito di ciascun mese deve essere recuperato entro i due mesi successivi, a norma dell'art. 36, comma 3, del CCNL-2022, previo accordo con il Responsabile di servizio competente;
 - Sono esclusi dalla disciplina della flessibilità i dipendenti con orario di lavoro articolato su turni (Polizia Locale), nonché quelli addetti agli sportelli aperti al pubblico;
- L'eventuale credito orario dovrà essere utilizzato entro il 31.12 dell'anno di competenza, dopo di che verrà azzerato.
2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al d.lgs. n. 151/2001;
 - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero;
 - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.



Federazione dei Comuni del Camposampierese

Art. 27 – Orario multiperiodale

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

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

Art. 28 – Servizio mensa e buono pasto e personale che può usufruire della pausa per il pasto all'inizio o al termine del servizio

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

Per maturare il diritto al buono pasto la pausa pranzo deve essere non inferiore a 30 minuti e non superiore alle 2 ore.

Ai sensi degli articoli 7, comma 4, lettera aa) e 35, comma 10, del CCNL-2022, le parti non individuano figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di un'ora, che può essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno.

CAPO II – ALTRI ISTITUTI CONTRATTABILI

Art. 29 – Salute e sicurezza sul lavoro

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

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera m), del CCNL-2022, le parti stabiliscono quanto segue:
 - a) L'attuale normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, introduce criteri innovativi nella organizzazione del lavoro e nella gestione delle risorse umane. Le parti, superando una visione puramente applicativa di obblighi formali, ritiene la sicurezza dei dipendenti componente fondamentale delle strategie di gestione delle risorse umane nonché delle politiche di qualità del prodotto-servizio;
 - b) In questa ottica si proseguirà con gli interventi di attuazione delle normative vigenti in materia, messa in sicurezza degli stabili e degli impianti, politiche di prevenzione per la

El GP → SP Jn [Signature] BCSA [Signature]



- salute (adozione, secondo il rischio individuato, degli opportuni dispositivi di protezione individuale e visite mediche) e di informazione per i dipendenti che saranno parte attiva del processo.
- c) La metodologia è articolata come segue:
- Valutazione periodica dei rischi;
 - Definizione delle misure di prevenzione e protezione;
 - Piano di Sicurezza.
- d) Risorse destinate alla prevenzione. L'assegnazione delle risorse dovrà consentire:
- il programma di informazione generale dei lavoratori e lavoratrici;
 - la partecipazione di tutto il personale a corsi di aggiornamento normativo;
 - la partecipazione, in caso di cambio di mansioni, del personale interessato a un modulo formativo sulla tutela della salute durante l'espletamento della propria attività lavorativa;
 - la partecipazione del Responsabile della Sicurezza, se nominato internamente, e dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza ad un modulo formativo non inferiore alle otto ore pro capite annue per ogni mandato sindacale.
- e) L'attività di formazione di cui ai punti precedenti non rientrano in alcun modo nei permessi orari a disposizione di ciascun delegato alla sicurezza e sono considerate ore di servizio a tutti gli effetti.

Art. 30 – Innovazioni tecnologiche

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

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

CAPO III – Welfare integrativo

Articolo 31 - Le attività del "welfare integrativo"

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



Federazione dei Comuni del Camposampierese

Non essendovi disponibilità già stanziata dall'Ente, ai sensi delle disposizioni vigenti all'entrata in vigore del CCNL, per le finalità assistenziali e sociali a favore dei dipendenti, le parti concordano di rinviare i relativi criteri di concessione ad altra sessione negoziale.

SP

GP

—

Di

In M

BesB
[Signature]



Allegato "A" al CCI 2023/2025

**DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI
ALL'INTERNO DELLE AREE**
(art. 14 CCNL-2022 e art. 9 CCI)

1. Sulla base delle risorse aggiuntive stanziato per le progressioni economiche, in sede di contrattazione per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse di cui all'art. 79, comma 1, del CCNL-2022, vengono avviate le procedure previste dall'art. 14 del medesimo CCNL, finalizzate a compensare i "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio, come riportati nella Tabella "A" del CCNL-2022 e, per il personale delle *Sezioni speciali*, quanto previsto rispettivamente negli articoli 92, 96, 102 e 106 CCNL-2022;
2. l'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area, ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente;
3. possono partecipare alla procedura selettiva annuale i lavoratori che negli ultimi **tre** 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 (anche presso altri Enti);
4. solo esclusi dalla procedura i dipendenti che negli ultimi due anni, siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; qualora il procedimento disciplinare sia in corso si applica il comma 2, lettera a), ultimo periodo dell'art. 14 del CCNL-2022;
5. il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per **ciascuna area** viene definito in sede di contrattazione integrativa, in coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità nel fondo risorse decentrate;
6. la progressione economica viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto;
7. l'esito della procedura selettiva ha vigenza per il solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica;
8. sulla base del numero complessivo di progressioni stabilite, per ogni area, in sede di delegazione trattante, la Conferenza dei Responsabili di Settore, definisce i differenziali stipendiali attribuibili per ogni area del settore, al fine di evitare le penalizzazioni che possono derivare ai singoli dipendenti a seguito di un non uniforme criterio di valutazione da parte dei singoli EQ;
9. le graduatorie, una per ciascuna area di inquadramento, vengono predisposte dal Responsabile del servizio Personale (per tutti i settori e per tutte le aree), sulla base delle istanze presentate dai dipendenti in esito ad apposito avviso emanato dall'ente e pubblicato nell'albo pretorio e nel sito istituzionale per almeno 15 (quindici) giorni;
10. In caso di assunzione a tempo indeterminato di un dipendente, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso il medesimo ente o presso altri Comuni, con mansioni del medesimo profilo e area di inquadramento, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa richiesta;

El

GP

SP

Se

SM

BCSB



Federazione dei Comuni del Camposampierese

11. le graduatorie di cui al comma 9 vengono composte sulla base dei criteri riportati nella tabella "1" riportata in fondo al presente allegato;
12. Le singole graduatorie vengono portate a conoscenza dei dipendenti interessati (con le modalità di cui al comma 9), da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo dieci giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare al servizio Personale e al Dirigente Amministrativo del settore Risorse Umane, entro detto termine (10 gg). Trascorso tale periodo, il Dirigente Amministrativo, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva;
13. Per ogni annualità di vigenza del CCI sarà possibile effettuare progressioni all'interno delle aree nella misura massima del 30% rispetto al numero complessivo dei dipendenti in servizio alla data di pubblicazione del bando e per una percentuale massima del 40% per ogni Settore.
14. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende partecipa alle selezioni per le progressioni previste nell'ente di appartenenza, secondo i criteri e le procedure indicate nel presente allegato. A tal fine il servizio Personale dovrà acquisire dall'ente utilizzatore, con cadenza annuale, tutte le informazioni relative alle valutazioni della performance. In presenza di un sistema di misurazione e valutazione a quello dell'Ente di appartenenza, si provvederà alla riparametrazione del punteggio.
15. I dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (EQ), partecipano alle progressioni economiche, secondo i criteri definiti ai precedenti punti. Per la valutazione si prendono a riferimento gli ultimi tre anni, sulla base delle schede di valutazione compilate dal Dirigente di Settore. Al fine di evitare possibili situazioni di conflitto di interesse, nell'ambito della procedura di cui al punto n. 5, in via preventiva, potranno essere definite, in sede di contrattazione decentrata, il numero delle progressioni destinate ai dipendenti dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione, incaricati ai sensi degli articoli 16 e 19, del CCNL-2022, che verrà selezionato sulla base di una specifica graduatoria, approvata dal Dirigente Amministrativo, a cui partecipano tutti i dipendenti incaricati di EQ;
16. Per l'anno 2023 si prevedono le seguenti progressioni economiche all'interno di ciascuna area:

AREA	PROGRESSIONI NUMERO	COSTO UNITARIO	COSTO COMPLESSIVO	NOTE
Operatori	0	0	0	Assenza di personale nell'area
Operatori esperti	1	650	650	
Istruttori	10	750	7.500	
Funzionari e EQ	3	1.600	4.800	Riservate agli incaricati di EQ, ex art. 16 del CCNL-2022**
COSTO COMPLESSIVO		EURO	12.950*	

*Il costo complessivo può subire delle variazioni in aumento, per l'Area Istruttori e Area Funzionari e EQ, qualora sia interessato personale delle Sezioni speciali, ex articoli 92, 96, 102 e 106 CCNL-2022.

GP



Tabella "1" – Criteri contrattati per la definizione delle graduatorie

- art. 14, comma 2, lettere a), b), c) e d) e art. 7, comma 4, lettera c) CCNL-2022 -

CRITERIO Lettera d)	PUNTEGGIO MASSIMO	SPECIFICHE
VALUTAZIONE: 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.	80	Si applica la seguente pesatura annuale: Primo anno del triennio max 20 punti; Secondo anno del triennio max 25 punti; Terzo anno del triennio max 35 punti;
ESPERIENZA PROFESSIONALE	20	Due punti all'anno, per massimo dieci anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella ex posizione economica o nel differenziale stipendiale all'interno dell'area di inquadramento.

CRITERI IN CASO DI PARITÀ DI PUNTEGGIO

Ai sensi dell'art. 14, comma 2, lettere g) e art. 7, comma 4, lettera c), CCNL-2022, le parti concordano che a parità di punteggio, riferito alla graduatoria di ciascuna area e di ciascun settore, si applicano, nell'ordine, i seguenti criteri di priorità:

1. Dipendente con più anni di servizio nei ruoli della pubblica amministrazione;
2. Dipendente più anziano di età.



Allegato "B" al CCI 2023/2025

MISURA DELL'INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ
(articolo 84, CCNL-2022 e articolo 12 CCI)

NUM.	COMPITI	IMPORTO
1.	Compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale. Es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi	350
2.	Compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);	250
3.	Compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;	400
4.	Essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi che comportano particolari responsabilità;	1.000
5.	Compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione con il personale dei comuni associati;	500
6.	Incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): <i>project manager</i> e personale di supporto;	350
7.	Addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;	250
8.	Personale addetto ai servizi di protezione civile;	350
9.	Esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;	350
10.	Esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti;	1.000
11.	Responsabilità di rendicontazione di significative risorse economiche	1.000

In caso di espletamento di più compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, per due o più fattispecie riportate nella tabella di cui sopra, la misura dell'indennità è determinata dalla somma delle singole voci. Non è possibile superare la soglia massima di euro 3.000 annui lordi, elevabile a 4.000, per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, ai sensi dell'art. 16 e seguenti del CCNL-2022.

Le somme sopra indicate potranno subire variazione qualora superassero il budget contrattato annualmente.

GP → Eh Sc JF SP

Bcsb
31



Allegato "C" al CCI 2023/2025 del 10/11/2023

**ACCORDO SULL'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO
2023 – PARTE VARIABILE DEL FONDO RISORSE**

Risorse aggiuntive come previste dall'art. 81 comma 4, del CCNL 16.11.2022

A seguito della volontà dell'amministrazione di destinare risorse aggiuntive come previste dall'art. 79 comma 2 lettera C), da correlare al raggiungimento di uno o più obiettivi oggettivamente misurabili ai sensi dell'art. 81 comma 4 del CCNL 16.11.2022 quantificate in euro 14.000,00 si conviene che le stesse sono vincolate ai seguenti obiettivi di miglioramento quali-quantitativi indicato dalla Giunta nel PIAO – Piano degli Obiettivi, per l'anno 2023, approvato con deliberazione n. 22 del 20/02/2023 e s.m.i. e già previsti negli strumenti di programmazione approvati dall'Ente.

Si destinano risorse aggiuntive come previste dall'art. 81 comma 4, quantificate in euro **14.000,00** vincolate ai seguenti obiettivi di miglioramento quali-quantitativo, le parti concordano di destinare la somma di € **8.000** della performance ad integrazione dell'accordo stipulato tra l'Ente e la società "Veneto Strade S.p.A." per finanziare il progetto che vede coinvolto il personale della Polizia Locale. La gestione di tale progetto (metodologia organizzativa, articolazione dei servizi, indicatori di risultato e parametri di valutazione) è affidata al Dirigente Settore Sicurezza/Comandante Polizia Locale.

OBIETTIVI GESTIONALI riguardanti il Progetto Potenziamento dei servizi di controllo della P.L. finalizzati alla sicurezza urbana e stradale ex artt. 208 e 242 cds, anno 2023 (scheda 4.1.17) – Settore Sicurezza e protezione civile.

Le parti concordano di destinare altresì la somma di € **6.000,00** della performance per il finanziamento di specifici progetti relativi all'organizzazione e all'erogazione di servizi, anche di mantenimento, dei Settori Amministrazione, Direzione Generale e Sviluppo Economico. Spetta al Dirigente Amministrativo e ai Responsabili di Settore la gestione della suindicata quota sulla base dell'effettiva partecipazione, i quali, la distribuiranno tra il personale dipendente che avrà concorso al conseguimento dei suddetti obiettivi.

OBIETTIVI GESTIONALI riguardanti i progetti:

- Archiviazione cartacea e digitale e liquidazione dei beneficiari progetti in materia di servizi sociali (scheda 1.2.9) - Settore Servizi alla Persona e bilancio;
- Aggiornamento modulistica per il PNRR e titolare effettivo (scheda 6.1.6) - Settore Cuc e Sua;
- Ribrendizzazione Marchio d'Area (scheda 2.5.4) - settore Amministrazione – servizio turismo;
- Servizi digitali al cittadino e alle imprese - Dispiegamento LEDD (scheda 2.8.2) - settore Amministrazione – Ufficio ICT;
- Aggiornamento attività e funzionamento dello Sportello Unico della Attività Produttive – (scheda 5.3.2) - settore SUAP

SP GP EL Jn JM BC SA [Signature]



LETTO E SOTTOSCRITTO

Per la delegazione di parte pubblica:

Presidente

Dott.ssa Anna Maria Giacomelli

Componente

Dott. Antonio Paolucci

Componente

Dott. Jacopo De Angeli

Per la delegazione sindacale:

OO.SS. CISL - FP

OO.SS. CGIL - FP

OO.SS. UIL - FPL

OO.SS. CSA RAL

R.S.U. Aziendale

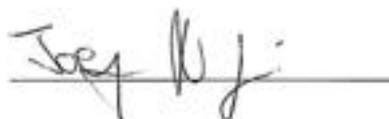
R.S.U. Aziendale

R.S.U. Aziendale

R.S.U. Aziendale



NON FIRMATO.



DELEGATA 

NON FIRMATO



