



COMUNE DI SAN PIETRO IN CARIANO

PROVINCIA DI VERONA

V. Chopin, n° 3

tel. 045-6832111

fax 045-6801268

p. i. 00261520233

www.comune.sanpietroincariano.vr.it

info@comune.sanpietroincariano.vr.it - PEC: sanpietroincariano.vr@cert.ip-veneto.net

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE GIURIDICA 2023-2024-2025.

L'anno ^{VEANTITAE} ~~duemiladieciannove~~, addì 20 del mese di DICEMBRE nel palazzo comunale di San Pietro in Cariano a seguito della pre-intesa per la stipula del CCDI parte giuridica 2023-2024-2025, **la Presidente della Delegazione di Parte Pubblica e i Rappresentanti Sindacali**

Visti gli artt. 40 e 40 bis del D.Lgs. 165/20012;

Visto l'art. 8 del CCNL 16/11/2022;

Vista l'attestazione del Revisore dei Conti espressa in data 12/12/2023 sulla compatibilità delle disposizioni previste dal CCDI con le norme in materia di personale;

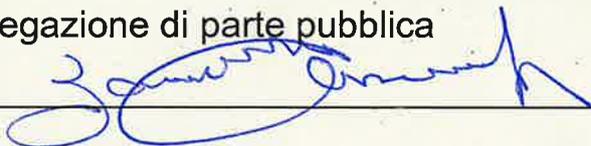
Vista l'autorizzazione alla sottoscrizione definitiva dell'accordo decentrato, approvata dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 11 del 20/12/2023, esecutiva;

Provvedono in data odierna alla definitiva sotto scrizione del contratto collettivo decentrato integrativo aziendale del 2023-2024-2025 parte giuridica nel testo allegato al presente verbale.

Letto, confermato e sottoscritto

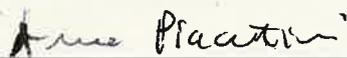
Per l'Amministrazione Comunale

Banterle Emanuela – Responsabile Area Servizi al Cittadino–Presidente della delegazione di parte pubblica

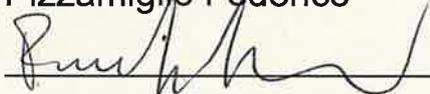


Rappresentanti R.S.U.

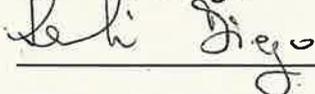
Piacentini Anna



Pizzamiglio Federico



Lonardi Diego

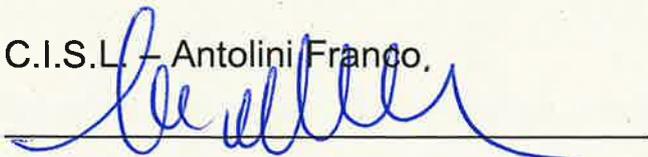


Pinarolli Carlo

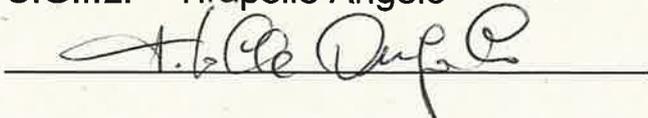


Rappresentanti Sindacali firmatari del contratto

C.I.S.L. – Antolini Franco,



C.G.I.L. – Tirapelle Angelo



Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente del Comune di San Pietro In Cariano per gli anni 2023 – 2024 – 2025 (triennio)

Art. 1 Quadro normativo e contrattuale

Il presente 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 seguenti fonti legislative o regolamentari:

- a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16/11/2022 (da ora solo CCNL);
- b) Il D. Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
- c) Il D. Lgs. 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;
- d) 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";
- e) Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 30 del 17/03/2000 e ss.mm.ii.;
- f) Il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 6 del 25/01/2023;
- g) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 1.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 9.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, 21.05.2018.

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

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di San Pietro In Cariano e disciplina tutte le materie demandate

FP CGIL

alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).

2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula e sino al **31 dicembre 2025**.
3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, saranno negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo. In tal senso, le parti concordano che la convocazione delle delegazioni trattanti, da parte del Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, debba avvenire, escluse le cause di forza maggiore, entro 90 giorni dall'approvazione del Bilancio di Previsione e comunque entro il primo quadrimestre dell'anno, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione.
4. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
5. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale o su richiesta di una delle parti.
6. Il presente CCI sostituisce nei tempi qui definiti ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinato.

Art. 3

Formazione ed aggiornamento professionali

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.
2. Salva diversa vigente disposizione legislativa, a tal fine l'Ente destina un importo annuo complessivo per la formazione e l'aggiornamento professionale nell'importo massimo previsto dai vincoli di legge. Sono esclusi dal citato limite i corsi di formazione obbligatori previsti da disposizioni legislative o regolamentari. A tali risorse si aggiungono quelle attivabili attraverso i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a percorsi di formazione comuni ed integrati anche tramite apposite convenzioni rispettando comunque il limite minimo delle risorse stanziato previste dal vigente CCNL.
3. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale che dovranno riguardare tutto il personale dipendente compreso quello in distacco sindacale e in assegnazione temporanea.
4. Il piano della formazione del personale è annuale ed oggetto di informazione ai sensi dell'art. 4 CCNL 16.11.2022. L'organismo paritetico per l'innovazione nelle modalità previste dall'art. 6 e la delegazione di parte sindacale nelle modalità previste dall'art. 8 possono proporre modifiche a tale piano.

hm

FP CGIL
for

L14

CIH
al

5. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti e ai sensi dell'art. 57 del CCNL 16.11.2022 il tempo di viaggio necessario per raggiungere il luogo della formazione, qualora sia fuori dall'orario di servizio e in sede diversa da quella dell'Ente di appartenenza, è considerato attività lavorativa. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
6. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.
7. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata.
8. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
9. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque una rotazione del personale e pari opportunità di partecipazione. Nel piano per la formazione dovranno essere individuati appositi criteri per la partecipazione del personale improntati al principio della più diffusa partecipazione e delle pari opportunità.
10. Le amministrazioni curano, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative secondo il presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.
11. Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti punti, può chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti altri corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato, purché sia stato rilasciato un attestato finale, secondo quanto previsto dal comma 7 del presente articolo.

Art. 4

Prestazioni previdenziali e assistenziali per il personale dell'area della vigilanza

Con apposita delibera di Giunta l'Amministrazione Comunale provvede alla destinazione delle risorse ex art. 208 CdS definendo l'importo da destinare allo specifico fondo Perseo a favore del personale appartenente alla Polizia Locale ai sensi dell'art. 98 CCNL 16.11.2022 fissandone anche i criteri di ripartizione.

Art. 5

Lavoro straordinario

1. L'amministrazione comunale si impegna a determinare entro il mese di marzo di ogni anno il budget orario dei vari Settori e a darne comunicazione alle rappresentanze sindacali.
2. In applicazione dell'art. 56-ter del CCNL del 21.5.2018 in occasione di iniziative organizzate da privati ai sensi del D.L. 50 del 2017 i servizi aggiunti richiesti ed effettuati dal personale della polizia locale sono completamente a carico degli organizzatori, i quali versano al comune il corrispettivo valore delle prestazioni straordinarie da corrispondere al personale di PL per detti servizi aggiuntivi. Nel caso in cui le ore per prestazioni straordinarie destinate ai servizi

[Handwritten signature]

FP CGIL
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

CIL FV
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

AP

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

aggiuntivi di cui al presente comma siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso per il lavoro straordinario, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa. Il costo del riposo compensativo è da ascrivere anch'esso integralmente a carico dei soggetti privati organizzatori dell'iniziativa. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000.

Art. 6

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

Art. 7

Organizzazione del lavoro e criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria

1. Il dipendente è tenuto a rispettare un intervallo fisso minimo di riposo, nel quadro della normativa vigente sui "riposi e pause" (D.Lgs. 66/03), qualora l'attività lavorativa ecceda il limite di 6 ore, anche per quanto riguarda le prestazioni di lavoro straordinario. Tale pausa non può essere inferiore ai 10 minuti se non si usufruisce della mensa e inferiore ai 30 minuti se si usufruisce della mensa come da art. 34 C.C.N.L. 16.11.2022.
2. Nel caso che la pausa, per qualsiasi motivo, non venga timbrata, l'Ufficio Personale è autorizzato a provvedere d'ufficio salvo eventi eccezionali di pronto intervento debitamente documentati.
3. Viene stabilita una flessibilità rispetto al normale profilo orario pari a ore "1" per il personale impiegatizio e cioè: 7.30/8.30 – 13.30/14.30; rientri 14.30/15.30 – 17.30/18.30 esclusi gli uffici aperti al pubblico durante tale orario. Per chi anticipa l'orario di ingresso alle 7.30 il rientro può

nmw

CPIS
dh

FP C61L
←

L14

essere anticipato alle 14.00, mantenendo sempre fissi gli orari di cui sopra. Il personale part-time può beneficiare solo di una flessibilità posticipata di 30 minuti.

4. L'amministrazione comunale potrà concedere forme di flessibilità diverse da quella concordata per particolari motivazioni e per periodi di tempo determinati.
5. Non si applica la flessibilità al personale operario, ai vigili e al personale turnista.
6. Al fine di un corretto funzionamento del sistema informatico delle timbrature, a tutto il personale escluso dalla flessibilità è consentita una tolleranza di cinque minuti dopo onde evitare eccessi di autorizzazioni, tale tolleranza deve essere compensata in giornata.

Art. 8
Criteri generali per la determinazione
della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di E.Q.:
 - a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti i titolari di incarico di E.Q., l'ente destina una quota pari al 18% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;
 - b) le risorse destinate alla retribuzione di risultato vengono ripartite tra gli incaricati di elevata qualificazione sulla base dei seguenti criteri, tenendo conto del tempo lavoro, del peso dell'indennità di posizione sul totale delle risorse ad essa assegnate, della valutazione e dell'eventuale incarico *ad interim*, quest'ultimo attribuibile solo nell'ipotesi di mancata nomina del titolare e non per la sostituzione dello stesso anche se per un lungo periodo, seguendo il seguente calcolo:
 - **Retribuzione assegnata** = Retribuzione nominale x rapporto di lavoro (part time)
 - **Retribuzione spettante** = Retribuzione assegnata x tempo lavoro (mesi lavorati)
 - **Peso posizione (%)** = Indennità posizione spettante X 100 / Totale risorse per retribuzione di posizione.
 - **Retribuzione di risultato teorica massima individuale** = Peso posizione (%) X Totale risorse per retribuzione di risultato / 100
 - **Retribuzione di risultato da erogare** = Retribuzione di risultato teorica massima individuale X valutazione / 100 + eventuale compenso per incarico ad interim;
 - c) per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL 16/11/2022 (in caso esercizio delle funzioni di responsabile in attesa del conferimento dell'incarico ad un nuovo titolare), al dipendente già titolare di incarico di EQ, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un'ulteriore quota stabilita dall'Ente dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di E.Q. oggetto dell'incarico *ad interim*, rapportato alla durata dell'incarico. Le risorse per finanziare il compenso dell'incarico ad interim vanno reperite dall'economia derivante dalla mancata erogazione dell'indennità di posizione vacante,

(a titolo esemplificativo)

FP CGIA

CGIA

BUDGET PER E.Q.	48.000,00	
INDENNITA' DI POSIZIONE	40.000,00	
RETRIBUZIONE DI RISULTATO	8.000,00	17%
Compenso incarico interim 4 mesi	4	12.000
		1.000,00
		25%

RIPARTIZIONE RETRIBUZIONE DI RISULTATO

FUNZIONARIO E.Q.	INDENNITA' DI POSIZIONE NOMINALE	RAPPORTO DI LAVORO		TEMPO LAVORO MESI	INDENNITA' DI POSIZIONE SPETTANTE	PESO %	RETRIBUZIONE INDIVIDUALE MASSIMA TEORICA COMPLESSIVA	VALUTAZIONE	RETRIBUZIONE DI RISULTATO DA EROGARE			PESO SU INDENNITA' DI POSIZIONE
		PART TIME	TEMPO PIENO						INDENNITA' DI POSIZIONE ASSEGNATA	RETRIBUZIONE DI RISULTATO	COMPENSO INTERIM	
								100				%
A	10.000,00	50%		12,00	5.000,00	13,89%	1.111,11	97	1.077,78		1.077,78	22%
B (vacante da 1/9)	12.000,00	100%		8,00	8.000,00	22,22%	1.777,78	88	1.564,44		1.564,44	20%
C (interim su posizioni B dal 1/9)	16.000,00	100%		12,00	16.000,00	44,44%	3.555,56	99	3.520,00	1.000,00	4.520,00	28%
D	7.000,00	100%		12,00	7.000,00	19,44%	1.555,56	91	1.415,56		1.415,56	20%
TOTALI	45.000,00				36.000,00	100,00%	8.000,00	375	7.577,78	1.000,00	8.577,78	

economie 4.000,00 - 577,78

2. Con riferimento ai compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale dipendente (vedi incentivi funzioni tecniche, compensi incentivanti per recupero evasione tributaria, compensi ISTAT, ecc), in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del CCNL 16/11/2022 al fine di definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate alla retribuzione di risultato degli incarichi di elevata qualificazione, viene introdotto un sistema di perequazione mediante abbattimento della retribuzione di risultato nelle percentuali progressive indicate nella seguente tabella:

Incentivi		Retribuzione di risultato
Importo		Riduzione
Da	A	%
0	2.000,00	zero
Da 2.001,00	4.000,00	20%
Da 4.001,00	7.000,00	40%
Da 7.001,00	10.000,00	60%
Oltre	10.001,00	80%

FP CGIL

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

3. L'ammontare delle riduzioni di cui ai commi 2) è distribuito a tutti i funzionari EQ in proporzione alla retribuzione di risultato individuale attribuita.

Art. 9
Indennità condizioni di lavoro.

1. Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità per particolari condizioni di lavoro, in applicazione dell'articolo 84bis, comma 1, del CCNL 16.11.2022, sono definite nella misura di euro 1,60 al giorno per effettiva esposizione al rischio.
2. L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi (pertanto, pericolose o dannose per la salute). E' inoltre definita un'indennità di €. 1,00 al giorno di presenza per le attività che implicano il maneggio dei valori.
3. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1 e rapportata al tempo parziale assegnato ed è a carico del fondo per le risorse decentrate.
4. Tale indennità è incompatibile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16/11/2022.
5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 CCNL 16/11/2022.
6. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Art. 10
Risorse destinate al pagamento delle indennità di: turno, reperibilità

INDENNITA' DI TURNO:

- a) Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 30 del CCNL 16/11/2022.
- b) Al personale turnista è corrisposta una indennità sulla base di quanto di seguito stabilito:
 - turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL 16/11/2022;
 - turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL 16/11/2022;
 - turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL 16/11/2022;
 - turno festivo infrasettimanale: maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL 16/11/2022;
- c) La corresponsione degli importi relativi all'indennità di turno è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi.
- d) Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 CCNL 16/11/2022.
- e) Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

INDENNITA' DI REPERIBILITA':

L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 24 del CCNL del 21.5.2018, è:

[Handwritten signature]

SP CGIL
[Handwritten signature]

CITR
[Handwritten signature]

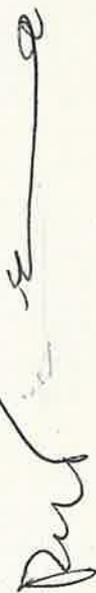
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

XP

[Handwritten signature]

- 
- 
- 
1. corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;
 2. quantificata in € 10,33 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,66) in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
 3. a norma di quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lett. K) si elevano a n. 8 i turni massimi mensili consentiti dall'art. 24 del CCNL del 21/05/2018;
 4. per le giornate eccedenti le sei mensili, l'indennità viene incrementata a euro 13,00 per ogni turno di dodici ore;
 5. qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale;
 6. non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
 7. non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo tranne che per quelle ricadenti nel giorno di riposo settimanale;
 8. Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti. In caso di assenza dal servizio, l'indennità per reperibilità non viene corrisposta;
 9. Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente;
 10. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi, i relativi oneri sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 CCNL 16.11.2022;
 11. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Art. 11

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

- 
1. L'indennità disciplinata dall'art. 84, comma 1, del CCNL 16.11.2022, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie Operatori Esperti, Istruttori e Elevata Qualificazione. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 97 del CCNL 16/11/2022. L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da apposito provvedimento adottato dal responsabile di Area;

A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono rientrare in questa fattispecie:

- 
- a. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D. Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
 - b. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);



FP CGIL


CGIA FP


- c. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi;
 - d. specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
 - e. specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
 - f. specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
 - g. specifiche responsabilità derivanti da 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...): project manager e personale di supporto;
 - h. specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
 - i. specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - j. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
 - k. specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;
 - l. specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016;
 - m. specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020.
2. I provvedimenti di attribuzione delle specifiche responsabilità sono adottati dai responsabili di Area, tenendo presente che l'indennità è diretta a compensare particolari responsabilità connesse a speciali funzioni che il lavoratore svolge in relazione al profilo professionale di appartenenza.
 3. 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 enti.
 4. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato, con una maggiorazione del 20% nel rispetto del limite massimo di € 2.500,00 o € 3.000,00 a seconda della classificazione.
 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. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).
 6. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata mensilmente.

[Handwritten signature]

CIR FP
[Handwritten signature]

FP CGIL
[Handwritten signature]

7. Qualora dall'applicazione delle misure di cui agli articoli precedenti dovesse risultare una somma superiore all'importo stanziato si dovrà procedere a riproporzionare le indennità.
8. Si stabilisce che per l'anno 2023 saranno mantenute per il calcolo dell'indennità dovuta le pesature e le schede in essere per l'anno 2022. Pertanto, le nuove pesature sotto indicate saranno applicate a decorrere dal 01/01/2024.
9. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Per ciascuna delle Aree interessate i punteggi attribuibili variano da un minimo di 40 punti ad un massimo di 100 punti come segue:

PER L'AREA OPERATORI ESPERTI:

COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI €. 2.500,00

Punti da 40 a 49	Max	€. 500,00
Punti da 50 a 69	Max	€. 1.000,00
Punti da 70 a 89	Max	€. 1.500,00
Punti da 90 a 100	Max	€. 2.500,00

Descrizione della specifica responsabilità /dei compiti di responsabilità	CONDIZIONI	PUNTEGGIO
1. Responsabilità qualificata implicante un costante rapporto professionale di supporto tecnico intellettuale e/o quantitativo significativo a dipendenti di Area superiore e dirigenti.	Media	fino a 20
	Elevata	da 21 a 40
2. Responsabilità di coordinamento: coordinamento di personale o gruppi di lavoro (escluso il coordinatore).	Almeno 3 persone	fino a 20
3. Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni, anche attribuite dalla legge, di particolari abilità, competenza e professionalità elevata correlate al possesso di titoli e curriculum particolari.	Media	fino a 30
	Elevata	da 31 a 40

Totale punteggio massimo per Area Operatori esperti: 100

PER L'AREA ISTRUTTORI:

COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI €. 3.000,00

Handwritten signature

AR

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

FP CGIL

Punti da 40 a 49	Max € 500,00
Punti da 50 a 69	Max € 1.500,00
Punti da 70 a 89	Max € 2.500,00
Punti da 90 a 100	Max € 3.000,00

Descrizione della specifica responsabilità/dei compiti di responsabilità	CONDIZIONI	PUNTEGGIO
1. Responsabilità di procedimenti amministrativi non rientranti nella specifica mansione tipica dell'Area, ai sensi delle disposizioni di cui alla Legge n. 241/1990 e successive modificazioni ed integrazioni e/o responsabilità di procedimenti tecnici complessi con responsabilità collegate ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti	Procedimenti ripetitivi e standardizzati con valenza interna	fino a 20
	Procedimenti non ripetitivi non standardizzati con valenza esterna	da 21 a 30
2. Responsabilità di coordinamento non occasionale di gruppi o squadre di lavoro (interni o esterni) finalizzati al conseguimento di risultati unitari specifici, (non rientranti nella specifica mansione tipica dell'Area)	Almeno 3 persone	fino a 20
3. Responsabilità di procedimenti di spesa: Gestione capitoli per conto del Dirigente del Settore/Servizio	SI	fino a 10
4. Responsabilità di attività che richiedono particolari ed elevate abilità, competenze e professionalità correlate al possesso di autonomia ed eventualmente studi, approfondimenti ecc. e/o conoscenza e capacità di utilizzo apparecchiature o programmi informatici molto avanzati e/o particolarmente complessi (anche correlati a iscrizioni a Collegio o Ordine	MODESTO Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate, in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata	fino a 10

CSIAFP
dy

FP CGIL
→ [signature]

[signature]
[signature]
[signature]
[signature]

Professionale in ambito attinente alla funzione svolta).	ELEVATO. Il soggetto svolge incarichi che comportano un elevato livello di autonomia operativa.	da 11 a 30
5. Partecipazione a commissioni di gara, commissioni esami, ecc...	Abituale	fino a 10

Totale punteggio massimo per Area Istruttori: 100

PER L'AREA FUNZIONARI EQ:

COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI €. 4.000,00

Punti da 40 a 49	Max €.	500,00
Punti da 50 a 69	Max €.	1.500,00
Punti da 70 a 89	Max €.	3.000,00
Punti da 90 a 100	Max €.	4.000,00

Descrizione della specifica responsabilità/dei compiti di responsabilità	CONDIZIONI	PUNTEGGIO
1. Responsabilità di procedimenti amministrativi/tecnici complessi con responsabilità collegate ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o da regolamenti aventi anche rilevanza esterna, funzioni implicanti concorso decisionale	Procedimenti ripetitivi e standardizzati con valenza interna	fino a 25
	Procedimenti non ripetitivi non standardizzati anche con valenza esterna	da 26 a 40
2. Responsabilità di attività che richiedono particolari ed elevate abilità, competenze e professionalità correlate al possesso di autonomia ed eventualmente studi, approfondimenti ecc. e/o conoscenza e capacità di utilizzo apparecchiature o programmi informatici molto avanzati e/o particolarmente complessi (anche correlati a iscrizioni a Collegio o Ordine Professionale in ambito attinente alla funzione svolta).	MODESTO Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate, in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata	fino a 25
	ELEVATO Il soggetto svolge incarichi che comportano un elevato livello di autonomia operativa	da 26 a 40

AP. P...

Handwritten notes and arrows on the left margin.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

3. Partecipazione a commissioni di gara, partecipazione a corsi in qualità di relatore, udienze, difesa e rappresentanza dell'Ente, commissioni esami, ecc.	Occasionale	fino a 10
	Abituale	da 11 a 20

Totale punteggio massimo per Area Funzionari EQ: 100

Art. 12
Indennità servizio esterno il personale della Polizia Locale

1. L'indennità di servizio esterno di cui all' 100 del CCNL 16/11/2022 compete al personale della polizia locale adibito in via continuativa al servizio avente le caratteristiche indicate nelle giornate del suo effettivo svolgimento e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni.
2. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano svolti servizi esterni alla sede del comando/ente.
3. L'indennità di cui al precedente comma, è quantificata in Euro 2,50, per ogni giornata di servizio svolto all'esterno.
4. Non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro di cui al precedente art. 9.
5. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dell'attività.
6. Non spettano tali indennità nei seguenti casi:
 - periodi di aspettativa per maternità;
 - periodi di aspettativa facoltativa;
 - incarichi limitati nel tempo;
 - periodi di almeno 60 giorni consecutivi di malattia,
 - ferie solidali.
7. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata mensilmente.
8. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Art. 13
Indennità di funzione personale della Polizia Locale

1. In applicazione dell'art. 97 del CCNL del 16/11/2022 è attribuita una indennità di funzione al personale di Polizia Locale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari/Elevata Qualificazione che non siano titolari di Posizione Organizzativa, nel caso in cui allo stesso siano attribuite responsabilità relative alla funzione esercitata e connesse al grado rivestito nell'ambito del corpo (o servizio) secondo il vigente CCNL.
2. L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da apposito provvedimento adottato dal responsabile di Area.
3. Per quanto riguarda le schede di assegnazione dei punteggi valgono quelle utilizzate per le responsabilità di procedimento di cui al precedente articolo 11.

CIFA TP
[Signature]

FPCGIL
[Signature]

[Signature] L14

non
 [Handwritten notes and signatures on the right margin]

[Handwritten notes and signatures on the right margin]

4. indennità di cui al presente articolo è cumulabile con l'indennità di turno, con quella di cui all'art. 37 c. 1 lett. b) del CCNL 6.7.1995 e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile. Non è cumulabile con l'indennità di specifiche responsabilità.
5. L'importo complessivo da destinare alla valorizzazione dei compiti per specifiche responsabilità dovrà essere definito in sede di contrattazione annualmente con la RSU e le OO.SS. firmatarie del CCNL vigente.
6. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata mensilmente.
7. 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. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).
8. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.lgs 151/2001.
9. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata mensilmente.
10. Qualora dall'applicazione delle misure di cui agli articoli precedenti dovesse risultare una somma superiore all'importo stanziato si dovrà procedere a riproporzionare le indennità.
11. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Art. 14

Progressione economica orizzontale nell'ambito del Nuovo Ordinamento Professionale.

1. Le parti danno atto che:
- la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro Aree, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
 - AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE ex D per max 6 differenziali stipendiali;
 - AREA DEGLI ISTRUTTORI EX C per max 5 differenziali stipendiali;
 - AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI EX B1 e B3 per max 5 differenziali stipendiali;
 - AREA DEGLI OPERATORI EX A per max 5 differenziali stipendiali;
 - il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella A allegata al CCNL 16.11.2022;
 - al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto, al momento del passaggio, è attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.
2. Il presente articolo disciplina i criteri dell'istituto della progressione orizzontale per il triennio 2023/2025 tenuto conto che le risorse destinate annualmente alla progressione orizzontale nell'anno previsto verranno ripartite tra le diverse Aree contrattuali in base al numero dei dipendenti aventi diritto e moltiplicando il risultato per i dipendenti rispettivamente presenti nelle Aree degli Operatori Esperti, degli Istruttori, dei Funzionari e delle E.Q. Gli avanzi delle Aree degli Operatori Esperti e degli Istruttori andranno all'Area dei Funzionari e delle EQ.
3. In applicazione dell'art. 14 del CCNL 16.11.2022, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

FATTORE	PERCENTUALE
1. Media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione della performance individuale del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione (verrà stilata una graduatoria dal punteggio più alto a quello più basso relativa alla media dei punteggi; nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti prima del triennio considerato)	60%
2. Esperienza professionale (anzianità nella categoria economica di appartenenza) Si intende l'anzianità 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 nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto, con esclusione dell'anzianità necessaria per accedere alla selezione (3 anni secondo quanto stabilito al comma 4).	40%

Con la seguente formula: $60/A \times Ai + 40/B \times Bi = X$

A = punteggio più alto della media dei tre anni della categoria

B = anzianità max in anni della categoria

Ai = valutazione media del singolo individuo

Bi = anzianità del singolo individuo

X = punteggio finale ai fini della graduatoria

PARAMETRO	PESO	Coefficiente pesato
A	60%	60/A
B	40%	40/B

Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale. Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

- maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
- maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;
- maggior anzianità di servizio nell'Ente;
- maggiore età anagrafica;

4. Ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesta una anzianità di servizio di tre anni quale periodo minimo di

C. G. P.

FP CGIL

[Handwritten signatures]

[Handwritten signatures and notes on the right margin]

[Handwritten arrow pointing up]

[Handwritten initials]

permanenza nella posizione economica in godimento al 31.12 dell'anno precedente di attivazione della procedura.

5. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno in ordine decrescente in applicazione delle modalità su indicate e nell'ambito comunque delle risorse messe a disposizione dall'Ente.
6. Come indicato dalla Ragioneria Generale dello Stato – Dipartimento funzione Pubblica – le progressioni orizzontali vanno assegnate nel rispetto di una quota limitata pari a "non più del 50% degli aventi diritto ciascun anno". Tale percentuale viene applicata all'interno di ogni Area contrattuale;
7. L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione positiva nel citato triennio ai sensi del sistema di valutazione della performance in essere presso l'Ente.
8. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Art. 15

Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

Per la disciplina dei criteri di erogazione dei compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (incentivi funzioni tecniche, incentivi accertamento IMU e TARI, compensi ISTAT, ecc...) si rinvia agli appositi regolamenti in vigore presso l'Ente.

Art. 16

Risorse destinate ai messi notificatori in applicazione dell'art. 54 del CCNL del 14.9.2000

In applicazione dell'art. 54 del CCNL del 14.9.2000 si prevede che una quota parte pari al 50% del rimborso delle spese di ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria sia destinata all'erogazione di incentivi a favore dei messi notificatori in proporzione alle notificazioni effettuate da ciascuno.

Art. 17

Premi correlati alla performance

1. Le risorse destinate ai premi correlati alla performance rappresentano ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli del fondo per il salario accessorio.
2. Si individuano di seguito le percentuali di ripartizione delle risorse per la performance:

RISORSE RESIDUE	DESTINAZIONE	Performance individuale	Performance collettiva
STABILI	INCENTIVAZIONE PERFORMANCE	30 % INDIVIDUALE	70 % COLLETTIVA
EVENTUALI VARIABILI	INCENTIVAZIONE PERFORMANCE	30 % INDIVIDUALE	70 % COLLETTIVA

3. Ai fini della determinazione del valore di cui all'art. 81 comma 2 CCNL 16.11.2022 si conviene di fissare detta maggiorazione nel 30% del valore medio pro capite delle valutazioni di performance individuale attribuite al personale valutato positivamente stabilendo di

nm

SPCGIL

LL

Cide TO
dm

individuare 1 unità per unità organizzativa attribuendo a ciascuna di essa una quota equamente ripartita.

4. Le risorse destinate alla performance, vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance e in base al raggiungimento degli obiettivi individuali e organizzativi predefiniti nel PIAO approvato annualmente con delibera della Giunta Comunale, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.
5. I premi correlati alla performance individuale e organizzativa vengono erogati ai dipendenti secondo le modalità fissate dal sistema di misurazione e valutazione della performance vigente in base al punteggio attribuito dal competente Responsabile di Unità organizzativa nell'apposita scheda di valutazione.
6. Il compenso erogato sarà proporzionale alla effettiva presenza in servizio, partendo da una base teorica di presenze pari a 365 giorni annui con in detrazione tutte le assenze ad eccezione delle seguenti:
 - *congedi ordinari e riposo sostitutivo per festività soppresse (4 giornate);*
 - *assenze per malattia o infortuni dovuti a causa di servizio;*
 - *permessi sindacali retribuiti;*
 - *riposi compensativi e recupero straordinario;*
 - *riposo per donazione di sangue e midollo;*
 - *astensione obbligatoria per maternità per la durata convenzionale di 5 mesi;*
 - *corsi di aggiornamento professionale,*
 - *visita medico collegiale;*
 - *riduzione dell'orario per motivi di allattamento delle lavoratrici madri;*
 - *L. 104/92.*
7. Esclusione
 - *coloro che abbiano subito condanne penali o civili per interessi privati in atti di ufficio, o comunque per motivi inerenti il servizio,*
 - *coloro per i quali sia stata chiesta nel corso dell'anno la proroga del periodo di prova;*
 - *le persone a comando negli altri Enti;*
8. Le risorse disponibili, dopo il pagamento dei vari istituti del salario accessorio, vengono ripartite per Aree in riferimento al personale in servizio in ciascuna Area;
9. Al personale di ruolo in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.
10. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore a tempo determinato abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno 180 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.

Si stabilisce altresì che il premio correlato alla performance dei dipendenti, che nell'anno di competenza di suddivisione del fondo avranno percepito incentivi per:

CWCFA
dy

LH

FP CGIL
O

hm

Stant

Kar

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

- incentivi per funzioni tecniche in base all'art. 113 del D.lgs. 50/2016 e sue successive modificazioni;
- ulteriori compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 67 comma 3 lett. c). (condono edilizio, Istat, avvocatura ecc.)
- incentivi settore entrata ai sensi dell'art.1, comma 1091, della legge 145/2018 e s.m.i.

subirà le seguenti riduzioni:

Incentivi		Performance individuale
Importo		Riduzione
Da	A	%
0	2.000,00	zero
Da 2.001,00	4.000,00	20%
Da 4.001,00	7.000,00	40%
Da 7.001,00	10.000,00	60%
Oltre	10.001,00	80%

Le somme derivanti da queste riduzioni sono rimesse nel budget destinato alla premialità della "performance individuale" di tutti gli altri dipendenti che non sono destinatari di incentivi extra.

Art. 18

Personale in distacco sindacale

1. Ai fini dell'applicazione della disciplina contenuta nell'art. 39 del CCNL del 22.1.2004, il personale in distacco sindacale ai sensi dell'art. 5 del CCNQ del 7.8.1998 e successive integrazioni, oltre a percepire l'indennità per specifiche responsabilità eventualmente in godimento al momento del distacco, rivalutata secondo le modalità di cui all'art. 24 del presente contratto (art. 19 del CCNL del 5.10.2001), è considerato sia ai fini della progressione orizzontale che per la ripartizione delle risorse destinate alla produttività.
2. Per dare concreta attuazione alla presente disposizione la valutazione della performance del dipendente in distacco sindacale corrisponde a quella media della categoria (o del percorso corrispondente all'inquadramento giuridico in essere) di appartenenza sia per la progressione orizzontale che per l'erogazione delle risorse relative alla produttività.
3. Ai fini della progressione orizzontale la valutazione della prestazione individuale ai sensi del precedente art. 14 è quella media della categoria e/o posizione di accesso degli ultimi tre anni se il dipendente, nel periodo in parola, è risultato in via continuativa in distacco sindacale, altrimenti vengono prese in considerazione, per i periodi di servizio effettivamente prestati, le relative valutazioni individuali.
4. I costi relativi alle retribuzioni accessorie del personale in distacco sindacale non gravano sul fondo delle risorse decentrate ma vengono computate dai singoli enti ai fini del loro rimborso secondo la disciplina contenuta negli articoli 14 e 15 del CCNQ del 7.8.1998 e dell'art. 1-bis del D.L. 559/96, convertito nella legge 5/97.

Art. 19

Welfare integrativo

[Handwritten signature]

PP CGIL
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

CGIA FP
[Handwritten signature]

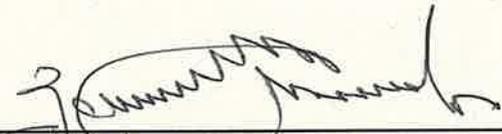
A norma dell'art. 82 del CCNL 16/11/2022 l'Ente potrà, in sede di contrattazione decentrata integrativa, prevedere degli stanziamenti per il welfare integrativo integrando il presente CCDI.

Art. 20
Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

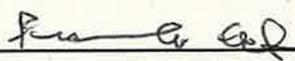
_____ li _____

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

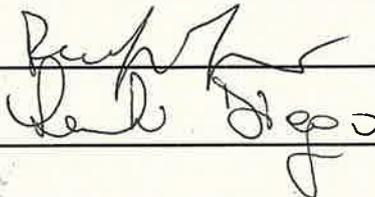


LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U.



Anna Piccini



I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:



