

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI) PER IL TRIENNIO 2023 – 2025

In data 06.12.2023 alle ore 08.30 presso la residenza del Comune di Santa Maria di Sala ha avuto luogo l'incontro tra:

- **la delegazione di parte pubblica:**

Presidente – Dott. Silvano Longo – Segretario comunale
Componente – Dott. Roberto Volpi – Dirigente di Area
Componente – Arch. Domenico Grassetto – Dirigente di Area

P [] A []
P [] A []
P [] A []

- **la delegazione sindacale:**

OO.SS. Territoriale CGIL FP Sig. Nicola Gallo
OO.SS. Territoriale UIL FPL Sig. Giovanni Zennaro
OO.SS. Territoriale CISL FP Dott. Armando Genovese
R.S.U. Aziendale – Dott. Maso Carlo
R.S.U. Aziendale – Dott.ssa Semenzato Susi
R.S.U. Aziendale – Sig. Andrea Bevilacqua
R.S.U. Aziendale – Sig. Martino Munaretto

P [] A []
P [] A []
P [] A []
P [] A []
P [] A []
P [] A []
P [] 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:

Dott. Silvano Longo

Dott. Roberto Volpi

Arch. Domenico Grassetto

Per la delegazione sindacale:

OO.SS. CISL – FP

Dott.. Armando Genovese

OO.SS. CGIL – FP

Sig. Nicola Gallo

OO.SS. UIL – FPL

Sig. Giovanni Zennaro

R.S.U. Aziendale –

Dott. Carlo Maso

R.S.U. Aziendale –

Dott.ssa Susi Semenzato

R.S.U. Aziendale –

Sig. Bevilacqua Andrea

R.S.U. Aziendale –

Sig. Martino Munaretto

INDICE:

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI.....	4
CAPO I – Disposizioni Generali.....	4
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
CAPO I – Risorse e Premialità	6
Art. 5 – Quantificazione delle risorse	6
Art. 6 – Istituti contrattuali.....	6
CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse	7
Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie	7
CAPO III – Progressione economica all’interno delle aree	8
Art. 8 – Criteri generali	8
CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità.....	9
Art. 9 – Principi generali.....	9
Art. 10 – Indennità condizioni di lavoro	10
Art. 11 – Indennità per specifiche responsabilità.....	11
CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.....	14
Art. 12 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.....	14
Art. 13 - quota parte del rimborso spese per notificazione di atti	15
CAPO VI – Performance e Premio individuale.....	15
Art. 14 - Disciplina della performance e differenziazione del premio individuale.....	15
Art. 15 - Criteri generali per l’attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva (art. 7, comma 4, lett. g) e art. 80, comma 2, lett. g), CCNL	16
CAPO VII – Sezioni speciali	17
Art. 16 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione	17
Art. 17 – Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato	17
Art. 18 - conferimento e revoca degli incarichi di elevata qualificazione	18
TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO	18
CAPO I – ISTITUTI CORRELATI ALL’ORARIO DI LAVORO	18
Art. 19 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente.....	18
Art. 20 – Lavoro straordinario e Banca delle ore.....	19
Art. 21 – Orario massimo di lavoro settimanale	19
Art. 22 – Flessibilità dell’orario di lavoro.....	20
Art. 23 – Servizio Sostitutivo di mensa	21
CAPO II – ALTRI ISTITUTI CONTRATTABILI	21
Art. 24 – Salute e sicurezza sul lavoro.....	21
Art. 25 – Innovazioni tecnologiche.....	22
CAPO III – Welfare integrativo.....	22
Art. 26 - Le attività del “welfare integrativo”	23
CAPO IV - SEZIONE SPECIALE – POLIZIA LOCALE	23
Art. 27 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato (art. 56 ter CCNL 21.5.2018).....	23
Art. 28 - Indennità di funzione (art. 97 CCNL 16.11.2022)	24
Art. 29 - Proventi delle violazioni al codice della strada (art. 98 CCNL 16.11.2022)	24
Art. 30 – Indennità di servizio esterno Personale di polizia locale.....	25
CAPO V – DISPOSIZIONI FINALI	25

Art. 31 - Disposizione finale	25
Allegato "A" al CCI 2023/2025	26
Tabella "1" – Criteri contrattati per la definizione delle graduatorie	27



A series of handwritten signatures and initials in blue ink, including a large stylized 'M', 'H', 'AB', and several other illegible signatures, followed by a downward arrow and the word 'no'.

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

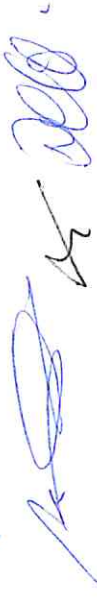
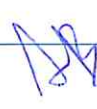
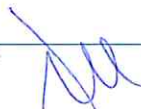
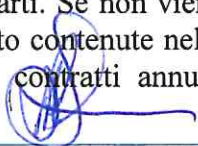
CAPO I – Disposizioni Generali

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente contratto collettivo integrativo (da ora solo CCI) si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti, nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:
 - a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16 novembre 2022 (da ora solo CCNL-2022);
 - b) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL-2018);
 - c) d.lgs. 165/2001 "*Testo Unico sul Pubblico Impiego*", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
 - d) d.lgs. 150/2009 "*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - e) il d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
 - f) Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato con deliberazione di Giunta comunale;
 - g) Il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 38 del 21.05.2018;
 - h) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, per la parti ancora applicabili.

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

1. Il presente CCI si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato congiuntamente a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro. Il presente contratto si applica, altresì, al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale degli enti;
2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula e sino al 31 dicembre 2025, salvo diversa prescrizione specificatamente indicata nel presente contratto;
3. I criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1, del CCNL-2022 tra le diverse modalità di utilizzo, sono 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 16.11.2022.

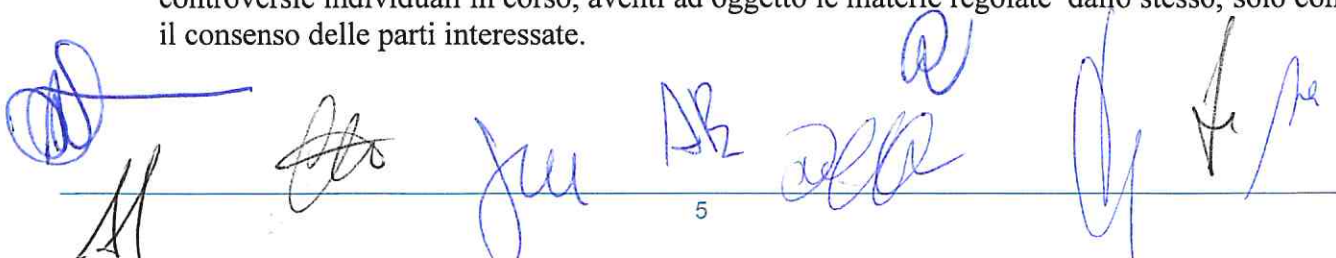
4. A fini delle sessioni negoziali le parti si incontrano con le tempistiche e le modalità previste dal citato art. 8 del CCNL 16.11.2022. La convocazione avviene a mezzo PEC o a mezzo e-mail almeno cinque giorni lavorativi prima dell'incontro. L'eventuale rinvio dell'incontro chiesto da una delle parti può essere accordato, ma la riunione dovrà svolgersi entro i successivi 20 giorni. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati verrà fissata la data della seduta successiva di norma al termine dell'incontro, dandone successiva comunicazione scritta. Qualora non fosse possibile stabilire la data e l'ora del successivo incontro, la convocazione avverrà con le modalità indicate nei periodi precedenti del presente articolo. Dovrà essere redatto, a cura del Comune, un verbale sintetico degli argomenti trattati durante ogni seduta, sottoscritto dalle parti.
5. La stipulazione del presente CCI viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso l'invio del testo in posta elettronica da parte dell'ufficio personale e la pubblicazione sul sito istituzionale.
6. Il presente contratto conserva, in ogni caso, la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo. Nel caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale le relative clausole non si potranno più applicare.

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal presidente della delegazione trattante di parte pubblica; tale incontro non comporta necessariamente la stipula di un contratto integrativo. Se l'incontro non avviene, si procederà con l'ultrattività del presente CCI come previsto dall'art. 8 del CCNL 16/11/2022.
2. La delegazione trattante di parte sindacale, anche singolarmente, potrà richiedere altri incontri mediante richiesta, scritta e motivata, da trasmettere all'amministrazione. Il presidente della delegazione trattante di parte pubblica risponderà nel merito della richiesta, concordando eventualmente una riunione entro 20 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 dallo stesso, solo con il consenso delle parti interessate.



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. La quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di cui all'art. 16 (Incarichi di Elevata qualificazione) CCNL deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017 con la precisazione che tale limite non si applica alle risorse di cui all'art. 79, comma 1, lettere b), d), a quelle di cui ai commi 1-bis e 3, nonché ad altre risorse che siano escluse dal predetto limite in base alle disposizioni di legge.

Art. 6 – Istituti contrattuali

- 1) Conformemente alla normativa vigente (articolo 80, comma 2, CCNL-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 cui all'art. 67, comma 3, lettera f) del CCNL-2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;
 - l) compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70- quater,

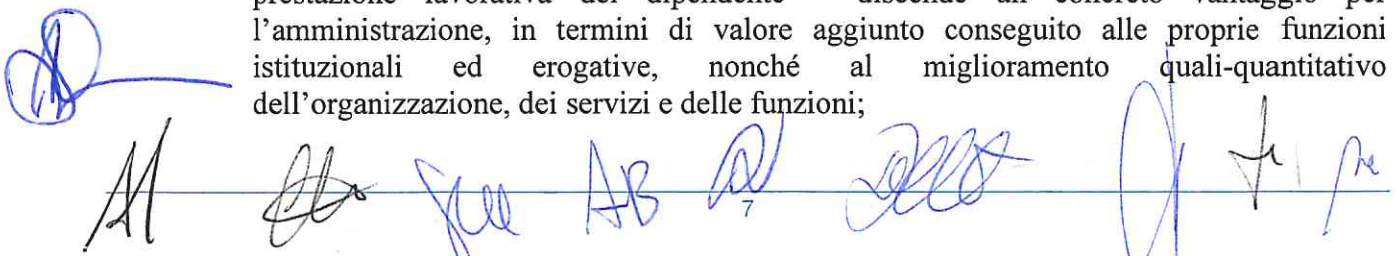
riconosciuti a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. g) del CCNL-2018 e, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile;

- m) differenziali stipendiali, a seguito di progressione economica all'interno delle aree, finanziati con risorse stabili, sulla base di quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL-2022.
- n) "assegno ad personam" in caso di progressione verticale con un costo iniziale inferiore rispetto al previgente trattamento fondamentale (art. 15 comma 3 CCNL 16/11/2022);
- o) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare integrativo, ai sensi dell'art. 82, comma 2, del CCNL-2022.
- p) maggiorazione del 30% della retribuzione di posizione in caso di convenzione (art. 23 comma 5 del CCNL 16/11/2022).

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

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

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL-2022 e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
 - e) attribuzione selettiva di una quota del 40 % delle risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa ed individuale al raggiungimento di obiettivi e indicatori relativi alla performance organizzativa, secondo quanto previsto dalla metodologia di valutazione;
 - f) attribuzione selettiva di una quota del 60 % delle risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale 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. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - a) i sistemi incentivanti la performance e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;

A series of handwritten signatures and initials in blue ink, including a large stylized 'M' on the left, followed by several other distinct signatures and the initials 'AB' and '7'.

- d) il divieto esplicito di distribuire incentivi e premi in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione, quindi attraverso le funzioni di programmazione e controllo realizzate in particolare dal Nucleo di Valutazione della Performance
- 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.

Capo III – Progressione economica all'interno delle aree

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

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

Art. 8 – Criteri generali

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

NUM.	PROFILO PROFESSIONALE	RIF. NORMATIVO CCNL-2022	INCREMENTO DEL DIFFERENZIALE STIPENDIALE - Euro
1.	Personale educativo, docente e insegnante inquadrato nell'Area Istruttori	Art. 92	350
2.	Personale Polizia Locale, Area Istruttori, titolare di funzioni di coordinamento, ecc.	Art. 96	350
3.	Personale iscritto a ordini o albi professionali Area degli Istruttori	Art. 102	150
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 vigilanza con funzioni di coordinamento	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1.100	Numero massimo: 5
Area istruttori iscritti ad ordini ed albi professionali	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 900	Numero massimo: 5
Area funzionari/elevate qualificazioni	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1600	Numero massimo: 6
Area funzionari/elevate qualificazioni iscritti ad albi professionali	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1.800	Numero massimo: 6

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

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

Art. 9 – 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 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. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Dirigente;
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi con attribuzione dell'incarico), con le eventuali eccezioni di seguito specificate.

Art. 10 – 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](#)

L'Ente corrisponde una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a) Disagiate;
- b) Esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c) Implicanti il maneggio di valori.

Il personale viene preventivamente individuato dal Dirigente competente con apposito provvedimento da trasmettere al dipendente medesimo e al Servizio Risorse Umane, con specificata la relativa causale. L'indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività, come desunto dal sistema di rilevazione presenze e sulla base di quanto attestato dal Responsabile del Servizio. L'indennità non compete pertanto per le giornate di assenza a qualsiasi titolo.

L'erogazione dell'indennità avverrà con cadenza trimestrale.

In caso di attività lavorativa prestata a tempo parziale la misura dell'indennità va riproporzionata al tipo di rapporto.

La presenza di due o più causali comporta l'attribuzione di un unico importo pari all'indennità più elevata aumentata del 30%.

L'indennità correlata alle condizioni di lavoro comportanti lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi che possano creare pericolo o danno per la salute, o implicanti il maneggio di denaro sostituisce e assorbe qualsiasi indennità in precedenza erogata per le medesime o analoghe fattispecie.

Vengono individuate le attività e le condizioni di lavoro che determinano il diritto alla corresponsione dell'indennità condizioni lavoro, così come segue:

a) 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.

L'ente individua e classifica la seguente attività connotata da particolare disagio:

1. Disagio correlato a prestazioni lavorative svolte dal personale che si occupa in articolazioni orarie di particolare flessibilità in orario e/o in giornata non lavorativa;
2. l'attività svolta dal personale appartenente all'area degli Operatori Esperti e degli Istruttori di assistenza alle riunioni di Giunta e Consiglio in orario serale;

Le attività di cui al punto 1 e 2 devono essere programmate e non danno diritto alla percezione

di indennità qualora l'attività lavorativa venga svolta in prosecuzione dell'orario di lavoro.
Lo stacco lavorativo minimo per la corresponsione dell'indennità è di 2 ore.

La misura dell'indennità è pari a € 7,00 euro al giorno di effettiva presenza in servizio.

b) Esposte a rischi e pertanto pericolose per la salute:

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

L'individuazione del personale interessato sarà effettuata tenendo conto del DUVR e delle valutazioni del rischio in esso contenute

La misura dell'indennità è pari a € 2,00 euro al giorno di effettiva presenza in servizio.

d) Implicanti il maneggio valori:

L'indennità compete all'economo comunale e agli agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale, adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio valori di cassa. L'indennità viene così quantificata:

- € 1,25/g per maneggio valori annuo superiori a € 1.000,00 ed inferiori a € 10.000,00;
- € 1,40/g per maneggio valori pari o superiore a € 10.000,00 ed inferiore a € 30.000,00;
- € 1,55/g per maneggio valori pari o superiore a € 30.000,00

L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene annualmente, in via posticipata, sulla base dei dati desunti dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili.

Le somme relative all'indennità condizioni di lavoro eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale dell'anno successivo.

Art. 11 – 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 è proporzionata ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (intendendosi per mese di servizio utile quello lavorato per

almeno 15 giorni di calendario). In caso di rapporto a tempo parziale l'indennità viene rideterminata in misura corrispondente alla percentuale di orario di lavoro.

3. Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano contestualmente specifiche responsabilità e compiti di coordinamento. 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.
4. Le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità saranno appositamente ed esclusivamente individuate tra il personale delle Aree degli Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risultino titolari di E.Q., dai competenti Dirigenti di Area in stretta correlazione con i criteri diretti alla concreta organizzazione del lavoro, nell'ottimale organizzazione degli uffici e dei servizi, alla razionalizzazione e ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato predisposto entro il 31 gennaio di ogni anno, inviato al Servizio Personale e ai dipendenti interessati. Alla scadenza dell'anno solare le specifiche responsabilità istituite ai sensi dell'art. 84, si intendono tacitamente rinnovate in mancanza di specifici nuovi provvedimenti di modifica e/o revoca dei medesimi.
5. Le fattispecie alle quali i responsabili di settore dovranno fare riferimento sono le seguenti:
 - a) Compiti legati ai processi di 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;
 - b) Essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
 - c) Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici affidati dal PEG o altro strumento di programmazione;
 - d) concorso fondamentale alle decisioni del responsabile di settore, attraverso atti, procedimenti e studio, che implica conoscenze di tipo altamente specialistico;
 - e) Responsabilità di conduzione e/o coordinamento di gruppi di lavoro;
 - f) Aver procedimenti assoggettati ad innumerevoli scadenze predeterminate in corso d'anno da rispettare;
 - g) Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di particolare specializzazione e specifiche conoscenze non rientranti già nelle mansioni previste dalla declaratoria del CCNL;
 - h) Responsabilità di una o più procedure di lavoro a particolare rilevanza esterna;
 - i) Responsabilità di una o più procedure di lavoro a particolare rilevanza interna;

La graduazione dell'indennità avviene attribuendo a ciascuno dei criteri suddetti un punteggio da 0 a 5. La determinazione dell'importo economico spettante all'indennità valutata si ottiene con l'applicazione del punteggio totale raggiunto, calcolato come sommatoria dei punti attribuiti ai singoli criteri, alle fasce di valore come di seguito riportate, eventualmente riproporzionate (in aumento o diminuzione) ai budget assegnati:

PUNTEGGIO	IMPORTO
Punti fino a 5	€ 500,00
Punto 06-10	€ 1.000,00
Punti 11-15	€ 1.500,00
Punti 16-20	€ 2.000,00
Punti 11-25	€ 2.500,00
Punti 26-30	€ 3.000,00
Punti >30	€ 4.000,00

L'indennità è erogata mensilmente, commisurata al periodo di servizio.

6. In sede di contrattazione integrativa annuale è determinato l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità. Tale importo si intende confermato anche per gli esercizi successivi, sino a diverso accordo tra le parti, escludendo in qualsiasi modo un automatismo dovuto all'attribuzione di ulteriori responsabilità da parte dei responsabili di settore che abbiano un impatto economico sul fondo risorse decentrate. Il compenso è determinato, per il personale di tutte le aree professionali, in valori annui lordi che variano da un minimo di € 500,00 ad un massimo di € 3.000,00.
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 anche in corso d'anno. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato. Al riguardo si specifica che viene conteggiato come mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni di calendario, con esclusione delle assenze per:
 - a. Recupero plus orario riferito alla banca delle ore o lavoro straordinario espletato;
 - b. Convocazione in cause civili e penali non in qualità di parte in causa;
 - c. Giornata per avvenuta donazione di sangue e midollo osseo;
 - d. Espletamento mandato di rappresentante delle R.S.U.;
 - e. Espletamento di attività di rappresentante per la sicurezza, ai sensi del decreto legislativo n. 81/2008;
 - f. Permesso sindacale retribuito;
 - g. Partecipazione ad assemblee sindacali;
 - h. Riposo compensativo;
 - i. Aspettativa per mandato sindacale;
 - j. Maternità, Paternità, limitatamente ai cinque mesi obbligatori;
 - k. Ferie;
 - l. Recupero festività soppresse;
 - m. Permessi mensili, ai sensi *ex lege* 104/1992;
 - n. I giorni di permesso di cui agli articoli 40, 41, 43 e 45, CCNL-2022;
 - o. Permessi sostitutivi delle festività soppresse e festività del Santo Patrono;
 - p. Assenze dovute a infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da cause di servizio;

La revoca, prima della scadenza, avviene con atto scritto e motivato:

- ✓ in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi;

- ✓ in conseguenza dell'accertamento di inadempienze da parte dell'incaricato;
- ✓ in caso di sospensione dal servizio a seguito di procedimento disciplinare o penale;
- ✓ in caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

8. In continuità con la precedente contrattazione nazionale integrativa viene corrisposta un'indennità per specifiche responsabilità a condizione che vi sia formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto al:

- a) personale che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Responsabile Ufficio Elettorale, Responsabile dei Tributi;
- b) personale che svolge il ruolo di Responsabile del protocollo informatico o di Addetto all'ufficio relazioni con il pubblico;

Per le funzioni di cui al presente comma 8 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:

- € 250,00 - Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe;
- € 250,00 - Responsabile dei Tributi
- € 250,00 – Responsabile Protezione Civile;
- € 250,00 – Addetti all'URP.

9. L'erogazione delle indennità di cui al comma 8 avviene semestralmente, successivamente alla maturazione del diritto. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi con attribuzione dell'incarico) e non sono cumulabili tra loro. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

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

11. L'indennità di cui al presente articolo trova applicazione a decorrere dal 01.01.2023.

CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 12 – 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. 12.1 – 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 incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9 maggio 2006;
- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai

sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della legge 145/2018;

- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lettera b), del d.l. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556/1996, spese del giudizio.

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'ente, secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Dirigente dell'Area competente.

Art. 13 - quota parte del rimborso spese per notificazione di atti

(art. 80 c.2, lett. h) Ccnl 16/11/2022)

- 1) Le parti concordano che esistono le condizioni finanziarie per la destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria al fondo di cui all'art. 80 c.2, lett. h) del CCNL 16/11/2022, per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori.
- 2) Pertanto, in applicazione dell'art. 80 comma 2 lettera h) del CCNL 16.11.22 a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. t) del CCNL 21.5.2018, ai messi notificatori viene destinata annualmente una quota pari all'90%, comprensivo degli oneri, del rimborso delle spese di notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria incassati dall'Ente nell'anno precedente.
- 3) L'erogazione degli incentivi ai messi notificatori è disposta annualmente in misura proporzionale agli atti notificati, su segnalazione e quantificazione del responsabile di servizio vagliata dal competente Dirigente di Area.

CAPO VI – Performance e Premio individuale

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

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

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

1. 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:
 - a) 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;
 - b) L'erogazione delle somme ai dipendenti, che terrà conto anche delle percentuali di part-time svolto, verrà secondo i criteri stabiliti dal vigente regolamento sulla performance, considerando i risultati ottenuti dalle schede di valutazione (performance individuale) e la rendicontazione dell'attività organizzativa (performance organizzativa);
 - 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).
 - d) Non è valutabile e pertanto non concorre all'erogazione della performance individuale e organizzativa il personale neoassunto a tempo indeterminato o determinato o con contratto di formazione lavoro con periodo lavorativo inferiore di 180 giorni;
 - e) Fatto salvo quanto previsto dal punto d) il premio viene erogato proporzionalmente al periodo di servizio svolto, nonché tenendo conto dell'eventuale trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa.

Secondo quanto disposto dal sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 38 del 21.05.2018, i premi individuali (sia relativi alla performance organizzativa, sia alla performance individuale) sono ripartiti in relazione all'ammontare delle risorse stabilite dalla contrattazione decentrata, definendo una quota teorica pro-capite cui apportare il parametro correttivo dell'area contrattuale di appartenenza secondo i seguenti moltiplicatori:

- Area Operatori e Operatori Esperti: 1,0;
- Area degli Istruttori: 1,2;
- Area Funzionari ed Elevata Qualificazione: 1,4.

2. In attuazione agli articoli 7, comma 4, lettera a) e 81, del CCNL-2022, vengono definite le seguenti disposizioni:

- la misura della maggiorazione è pari al 30% (riducibile a non meno del 20% in caso di applicazione degli obiettivi di ente di cui all'art. 79, comma 4 del CCnl 16/11/2022) 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 ad un dipendente per area - Economico e Amministrativo, Servizi al Cittadino, Tecnico e Polizia Locale (ovvero a circa il 9% del personale in servizio a tempo indeterminato);
- in caso di parità di punteggio si terrà conto dei seguenti criteri con il seguente ordine di priorità:
 - Media delle valutazioni conseguite nei due anni antecedenti;
 - Non aver mai percepito la maggiorazione;
 - Minore età anagrafica;

Le somme eventualmente non utilizzate dovute ad una valutazione non al 100% vengono ripartite, per lo stesso anno a cui la valutazione si riferisce, tra tutto il personale dell'Ente

Art. 15 - Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva (art. 7, comma 4, lett. g) e art. 80, comma 2, lett. g), CCNL

1. Ai fini di ottenere una distribuzione equilibrata delle somme destinate ai premi correlati alla performance e i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge spettanti al personale durante l'orario di lavoro, è previsto un sistema di bilanciamento tra le stesse voci retributive.
2. I compensi previsti da specifiche disposizioni di legge sono individuati a titolo esemplificativo dall'art. 20, comma 1, lettera h) del CCNL:
 - Indagini statistiche;
 - Funzioni tecniche;
 - Accertamenti IMU.
3. Il proporzionamento tra i premi correlati alla performance e gli altri compensi incentivanti di cui al comma 2 avviene seguendo il principio di competenza e nel rispetto dei principi di semplificazione, trasparenza ed omogeneità di trattamento.
4. La correlazione tra le due tipologie di incentivi è realizzata con il metodo delle aliquote fisse in base alla fascia di indennità percepita ~~della progressività, come di seguito indicato:~~

- fino a € 1.000: 0%

- da € 1.000,01 a € 2.000,00: 10%
- da € 2.000,01 a € 3.000,00: 20%
- da € 3.000,01 a € 4.000,00: 30%
- da € 4.000,01 a € 5.000,00: 40%
- superiori a € 5.000,00: 50%

5. Le risorse derivanti dal bilanciamento di cui al comma 4 vengono ripartite in misura proporzionale ai premi correlati alla performance individuale ed organizzativa percepita dal personale non beneficiario dei compensi previste da specifiche disposizioni di legge di cui al comma 2.

Capo VII – Sezioni speciali

(Articoli da 85 a 108, CCNL-2022)

Capo VIII – Incarichi di Elevata Qualificazione

Art. 16 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione

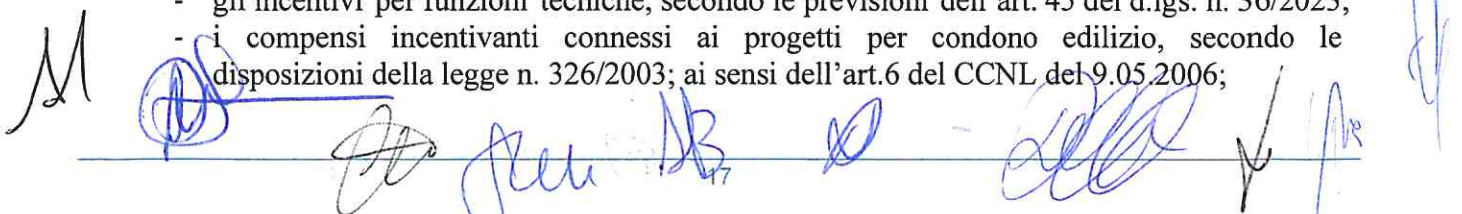
art. 7, comma 4, lett. v) Ccnl 16/11/2022

1. Le parti danno reciprocamente atto che l'ente ha provveduto ad istituire le posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione, ai sensi degli articoli 16, 17, 18 e 19 del CCNL-2022, previo confronto sui criteri per conferimento, revoca e graduazione delle stesse posizioni con i soggetti sindacali, così come stabilito dall'articolo 5, comma 3, lettere d) ed e) CCNL-2022;
2. In attuazione degli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL-2022, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (da ora solo EQ):
 - a) L'ente stabilisce tramite apposito provvedimento di pesatura, nell'ambito delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di EQ, la quota percentuale destinata alla retribuzione di risultato, nel rispetto del 15% minimo stabilito dall'art. 17, comma 4, del CCNL-2022;
 - b) 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, tra il 15% e il 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la EQ oggetto dell'incarico *ad interim*, stabilita dall'Amministrazione;
 - c) Le percentuali del presente comma, si applicano anche agli incarichi di EQ, disciplinati dall'art. 19, commi 2, 3 e 4, del CCNL-2022.

Art. 17 – 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 dell'art. 45 del d.lgs. n. 36/2023;
 - 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;

Art. 18 - conferimento e revoca degli incarichi di elevata qualificazione

- 1) Gli incarichi relativi all'area delle elevate qualificazioni sono conferiti dai dirigenti per un periodo massimo di 3 (Tre) anni con atto scritto e motivato, e possono essere rinnovati con le medesime formalità.
- 2) Per il conferimento degli incarichi l'Ente tiene conto - rispetto alle funzioni ed attività da svolgere - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale dell'area dei Funzionari ed Elevate Qualificazioni. In particolare, previamente all'attribuzione degli incarichi, il Dirigente di Area valuta tutti i dipendenti appartenenti all'area dei Funzionari ed Elevate Qualificazioni appartenenti alla medesima area sulla base dei seguenti criteri:

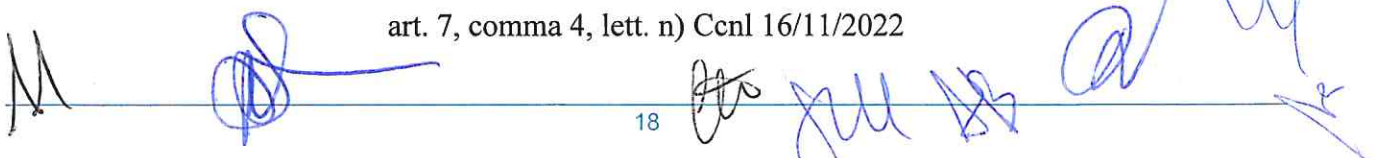
CRITERI VALUTAZIONE CANDIDATI				
Requisiti Culturali				
Abilitazione prof.le post laurea/dottorato attinente al	LM LS o L v.ord.nto attinente: punti 4 Abilitazione non attinente: punti 4	Laurea triennale attinente: punti 3 LM LS o L v.o. non attinente: punti 3	Diploma maturità: punti 2	Diploma di qualifica prof.le: punti 1
Esperienza professionale nella Categoria				
Alta (oltre 12 anni di esperienza): punti 3	Media (da 8 a 12 anni di esperienza) punti 2	Bassa (da 4 a 8 anni di esperienza) punti 1		
Professionalità posseduta relativamente al posto da ricoprire				
Elevata: punti 6	Rilevante: punti 4	Media: punti 2	Bassa : punti 1	

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO

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

art. 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;
 - donne vittima di violenza
 - situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

Art. 20 – Lavoro straordinario e Banca delle ore

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

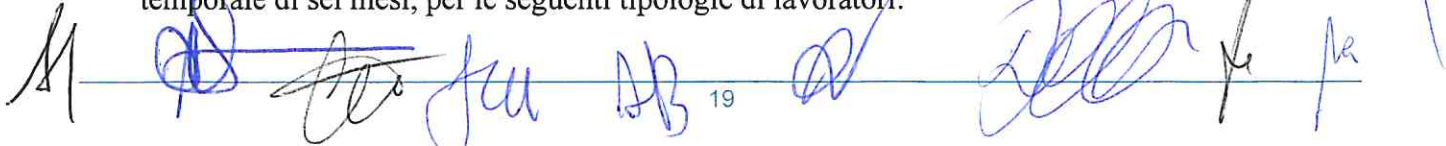
art. 7, comma 4, lett. s) Ccnl 16/11/2022

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 il limite complessivo annuo di ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, che possono confluire nella banca delle ore non può eccedere il limite di 20;
2. La banca delle ore non trova alimentazione per prestazioni di lavoro straordinario eccedente il normale orario di lavoro inferiore a 30 minuti.
3. Per la complessiva disciplina dell'istituto della banca delle ore, si rinvia all'art.33 del CCNL 16.11.2023

Art. 21 – 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 sei mesi, per le seguenti tipologie di lavoratori:



19

- 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. 22 – 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:

	Flessibilità in entrata	Uscita per pausa pranzo	Flessibilità in entrata pausa pranzo	Flessibilità in uscita
Giornata lavorativa di mattina Orario 8.00 – 14.00	7.45 – 8.45			13.45 – 14.45
Giornata lavorativa con rientro pomeridiano Orario 8.00 – 13.30 15.00 – 18.30	7.45 – 8.45	13.15 – 13.45	14.30 – 15.30	18.15 – 19.00

Il dipendente può usufruire, sempre nel rispetto delle esigenze organizzative dell'Ente e delle fasce di flessibilità assegnate, di una flessibilità che permetta un debito o una maggiorazione oraria giornaliera pari a – o + 30 minuti.

- La flessibilità goduta nell'ambito di ciascun mese deve essere recuperata 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;
- Al personale operaio, viene concessa una flessibilità rispetto al normale orario di lavoro di - o + 15 minuti rispetto all'orario di lavoro assegnato;
- Al personale di Polizia Locale, viene concessa una flessibilità oraria di + o - 15 minuti con obbligo di garantire il servizi istituzionali. Il presente comma si applica in via sperimentale per l'anno scolastico 2023/2024;
- Il personale assegnato al servizio anagrafe nelle giornate di rientro effettua i seguenti orari con la relativa flessibilità:

Orario	Flessibilità in entrata	Uscita per pausa pranzo	Flessibilità in entrata pausa pranzo	Flessibilità in uscita
Martedì: 8.30 – 13.00 14.30 – 19.00	8.15 – 8.45	13.00 – 13.15	14.30 – 15.00	18.45 – 19.00
Giovedì: 7.30 – 13.30 15.00 – 18.00	7.20 – 7.40	13.30 – 13.45	14.30 – 15.30	18.00 – 18.30

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;
- donne vittime di violenza
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

Art. 23 – Servizio Sostitutivo di mensa

art. 35 CCNL 16/11/2022

- 1) Al dipendente può essere erogato un buono pasto per ogni giornata in cui presti attività lavorativa di mattina con prosecuzione nelle ore pomeridiane o, alternativamente, al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure, nelle ore serali, con prosecuzione notturna, con una pausa non superiore alle 2 ore e non inferiore a 30 minuti. La medesima disciplina si applica anche in caso di attività svolta per prestazioni di lavoro straordinario autorizzate.
- 2) Dopo la pausa, per aver diritto al buono pasto, devono essere fatte almeno due ore ininterrotte di lavoro e l'attività lavorativa della giornata non deve essere inferiore alle 6 ore.
- 3) È esclusa la possibilità di riconoscere, su base giornaliera, più di un buono pasto.
- 4) Il diritto al servizio sostitutivo di mensa è connesso alla prestazione del servizio, certificata dal sistema di rilevazione presenze.
- 5) Ai sensi dell'art. 35, comma 10 del CCNL 16.11.2023, le figure professionali che possono usufruire della pausa per la fruizione del pasto all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro della durata di 30 minuti, a condizione che il servizio prestato ammonti ad almeno 8 ore di lavoro continuative, al fine di garantire il regolare svolgimento delle attività e la continuazione dell'erogazione dei servizi sono le seguenti:
 - Personale appartenente alla polizia locale;
 - Personale operaio;
- 6) Con il caricamento periodico nelle tessere elettroniche, i buoni pasto entrano nella piena disponibilità dei dipendenti e qualsiasi evento che non ne consenta l'utilizzo, compreso il furto, lo smarrimento o la scadenza, non danno diritto ad altra erogazione. Non saranno rimborsati buoni pasto già consegnati ai dipendenti, maturati e non utilizzati entro il termine di scadenza degli stessi.
- 7) Il valore del buono pasto è stato stabilito dall'art. 35 c. 7 del CCNL 16/11/2022 in 7,00 €.

CAPO II – ALTRI ISTITUTI CONTRATTABILI

Art. 24 – 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

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.

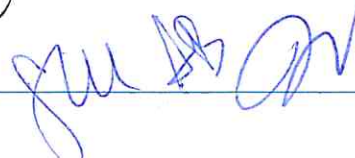
- c) La metodologia è articolata come segue:
- Valutazione periodica dei rischi;
 - Definizione delle misure di prevenzione e protezione;
 - Piano di Sicurezza.
- d) Risorse destinate alla prevenzione. L'assegnazione delle risorse dovrà consentire:
- il programma di informazione generale dei lavoratori 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.
- f) I Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) devono disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico, senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciute, tramite l'accesso a tutti i dati relativi agli infortuni, privi delle generalità degli infortunati, anche comportanti un solo giorno di assenza;
- g) Su richiesta della RSU e delle Organizzazioni Sindacali il documento di valutazione dei rischi viene messo a disposizione per la consultazione;
- h) Almeno una volta all'anno, l'Amministrazione trasmetterà alla parte sindacale tutte le informazioni relative a:
- infortuni sul lavoro;
 - malattie professionali.

Art. 25 – 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



Art. 26 - Le attività del “welfare integrativo”

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

1. Il welfare aziendale è l'insieme di benefit e prestazioni che l'Ente può offrire ai propri dipendenti finalizzati al sostegno familiare e al miglioramento della vita privata e lavorativa. Esso rappresenta, dal punto di vista:
 - del lavoratore, uno strumento di sostegno familiare e un importante leva per il raggiungimento di più elevati livelli qualitativi sia nella sfera lavorativa che personale/familiare;
 - dell'Ente, una leva operativa per il miglioramento del clima aziendale, della produttività e per il raggiungimento degli obiettivi strategici;
 - sociale, una grande innovazione in grado di contribuire ai bisogni della collettività, anche alla luce di una costante contrazione della spesa pubblica, attraverso fonti aggiuntive di finanziamento.
2. L'Amministrazione disciplina in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:
 - assicurazioni mediche;
 - medicina preventiva;
 - trasporti;
 - iniziative di sostegno alla famiglia;
 - L'Amministrazione si impegna a dare le dovute informazioni ai lavoratori del fondo negoziale di categoria garantendo la quota a suo carico.
3. A tale scopo le parti concordano la facoltà di destinare quota parte del Fondo di cui all'art. 79, comma 2, CCNL 16.11.2022, determinata in sede di contrattazione annuale sui criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 7, comma 4 lett. a), del CCNL 16.11.2022.

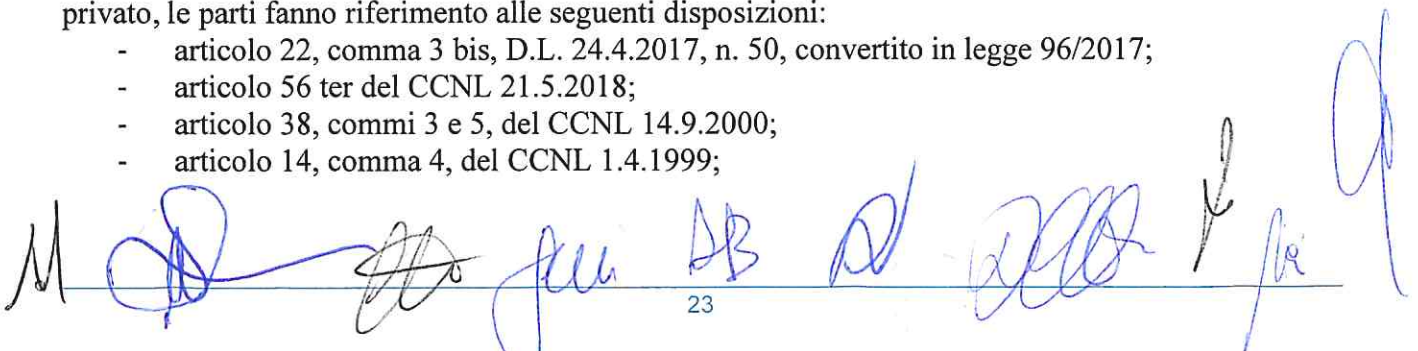
Capo IV - SEZIONE SPECIALE – POLIZIA LOCALE**Ambito di applicazione**

Il presente Titolo si applica esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e della vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo, secondo quanto previsto dall'art. 95 del CCNL 16.11.2022.

Art. 27 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato (art. 56 ter CCNL 21.5.2018)

Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:

- articolo 22, comma 3 bis, D.L. 24.4.2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
- articolo 56 ter del CCNL 21.5.2018;
- articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14.9.2000;
- articolo 14, comma 4, del CCNL 1.4.1999;



Art. 28 - Indennità di funzione (art. 97 CCNL 16.11.2022)

1. L'indennità di cui all'art. 97 del CCNL 16.11.2022 viene erogata al personale dell'area istruttori e dell'area funzionari e dell'EQ non 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 corrisposto per dodici mensilità.
2. Il totale della somma da destinare a compensare la specifica indennità viene definito in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse.
3. L'importo viene stabilito sulla base del grado rivestito e delle connesse responsabilità, come indicate nello specifico provvedimento di individuazione del Comandante della Polizia Locale.
4. L'indennità non è erogabile quando il dipendente non abbia svolto almeno 15 giorni di calendario in un mese. Nel computo dei giorni non si considerano come assenze:
 - a. Recupero plus orario riferito alla banca ore o lavoro straordinario espletato;
 - b. Convocazione in cause civili e penali non in qualità di parte in causa;
 - c. Espletamento mandato di rappresentante delle R.S.U.;
 - d. Espletamento attività di Rappresentante per la sicurezza, ai sensi del decreto legislativo n. 81/2008;
 - e. Permesso sindacale retribuito;
 - f. Partecipazione ad assemblee sindacali;
 - g. Riposo compensativo;
 - h. Aspettativa per mandato sindacale;
 - i. Maternità, Paternità limitatamente ai cinque mesi obbligatori;
 - j. Ferie;
 - k. Recupero festività sopresse;
 - l. Permessi mensili, ai sensi *ex lege* 104/1992, art. 33;
 - m. I giorni di permesso di cui agli articoli 40, 41, 43 e 45, CCNL-2022;
 - n. Permessi sostitutivi delle festività sopresse e festività del Santo Patrono;
 - o. Assenze dovute a infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da cause di servizio;
 - p. Permessi per donazione sangue e midollo osseo.

Art. 29 - Proventi delle violazioni al codice della strada (art. 98 CCNL 16.11.2022)

1. Ai sensi dell'art. 98 del CCNL 16.11.2022 le parti prendono atto che le quote dei proventi delle violazioni al codice della strada, ove siano rivolte ad integrare misure di assistenza e previdenza integrativa per il personale della PM, confluiscono unicamente all'interno del Fondo negoziale Perseo Sirio. È fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione a diverse forme pensionistiche.
2. È data la facoltà di stabilire in sede di contrattazione che quota parte dei proventi determinati ai sensi del comma 1 dell'art. 98, sia destinata a polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale o ad altre misure di welfare integrativo ai sensi dell'art. 82 del CCNL 16.11.2022.
3. Viene altresì prevista la facoltà di erogare incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale, con oneri a carico del fondo delle risorse decentrate. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

4. L'importo degli incentivi sarà determinato annualmente con deliberazione della Giunta, e sarà collegato a specifici progetti.
5. Il presente articolo avrà applicazione dal 01.01.2024.

Art. 30 – Indennità di servizio esterno Personale di polizia locale

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.

La misura dell'indennità viene stabilita in Euro 2,00 al giorno, intendendosi che il servizio esterno, nell'arco della giornata lavorativa, sia superiore almeno il 70% dell'orario di lavoro.

Per aver diritto alla corresponsione dell'indennità, il servizio esterno dovrà essere certificato dal programma di rilevazione presenze.

La presente disciplina trova applicazione dalla sottoscrizione del presente CCI.

Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale dell'anno in corso.

Capo V – DISPOSIZIONI FINALI**Art. 31 - Disposizione finale**

Per quanto non previsto dal presente CCI, in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro e dalle norme nel tempo vigenti.

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 stanziare per le progressioni economiche, in sede di contrattazione per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse di cui all'art. 79, comma 1, del CCNL-2022, vengono avviate le procedure previste dall'art. 14 del medesimo CCNL, finalizzate a compensare i "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio, come riportati nella Tabella "A" del CCNL-2022 e, per il personale delle *Sezioni speciali*, quanto previsto rispettivamente negli articoli 92, 96, 102 e 106 CCNL-2022;
2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area, ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente;
3. possono partecipare alla procedura selettiva annuale i lavoratori che negli ultimi tre anni abbiano prestato servizio presso il Comune di Santa Maria di Sala e in tali anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;
4. sono esclusi dalla procedura i dipendenti che negli ultimi tre anni abbiano conseguito una media nella valutazione individuale inferiore a 64 punti;
5. 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;
6. 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;
7. la progressione economica viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto e resta circoscritta ad una limitata quota di dipendenti (ARAN CFL 220);
8. l'esito della procedura selettiva ha vigenza per il solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica;
9. sulla base del numero complessivo di progressioni stabilite, per ogni area, in sede di delegazione trattante, la Conferenza dei Dirigenti, definisce i differenziali stipendiali attribuibili per ogni area di inquadramento, 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 Dirigenti;
10. le graduatorie, una per ciascuna area di inquadramento, vengono predisposte dal Responsabile del servizio Personale (per tutti i settori e per tutte le aree), e pubblicate sulla Intranet aziendale per almeno 15 (quindici) giorni;
11. le graduatorie di cui al comma 10 vengono composte sulla base dei criteri riportati nella tabella "1" riportata in fondo al presente allegato (sulla base dei dati presenti nel fascicolo dei singoli dipendenti, quindi, schede di valutazione, decorrenza precedenti progressioni, attestazioni di formazione);
12. Le singole graduatorie vengono portate a conoscenza dei dipendenti interessati (consegna a mano o per mail istituzionale, se presente *oppure* nelle stesse modalità di cui al comma 10) 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 segretario comunale, entro detto termine (10 gg). Trascorso tale periodo, il segretario

comunale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva;

13. I dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (EQ), partecipano alle progressioni economiche, secondo i criteri definiti ai precedenti punti e saranno ricompresi nelle graduatorie del personale inquadrato nell'area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione.

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

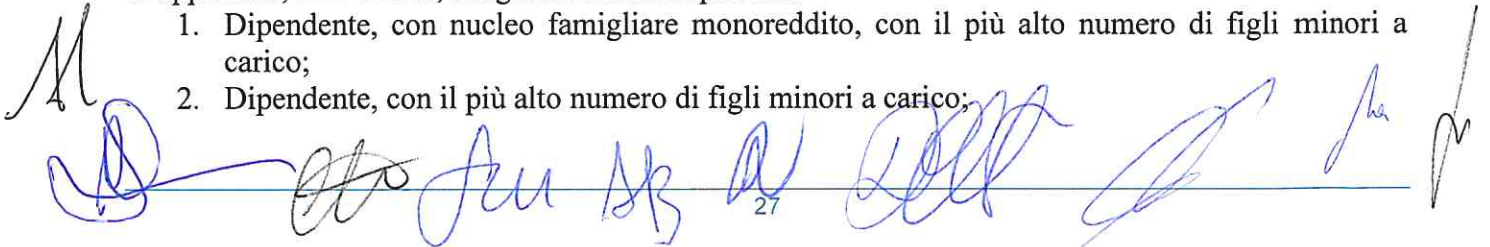
- art. 14, comma 2, lettere a), b), c) e d) e art. 7, comma 4, lettera c) CCNL-2022 -

CRITERIO Lettera d)	PESO	SPECIFICHE
VALUTAZIONE: Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico ma non antecedenti agli ultimi 5 anni, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità	50%	Media delle valutazioni degli ultimi tre anni
ESPERIENZA PROFESSIONALE Esperienza professionale maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, presso il Comune di Santa Maria di Sala	40%	DUE punti all'anno, per massimo cinque anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella categoria o area di inquadramento.
FORMAZIONE: capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi (certificati - l'attestazione deve essere stata inviata al servizio personale alla conclusione del percorso formativo). Non verranno prese in considerazione certificazioni pervenute dopo la formazione delle graduatorie.	10%	Viene riconosciuto UN punto per ogni partecipazione a corsi e percorsi di formazione, debitamente attestati, svolti nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure. Si valutano solamente i corsi di formazione della durata superiore a due ore, sino a un massimo di 10 corsi nel triennio. Non si conteggiano i corsi di formazione la cui frequenza è obbligatoria (sicurezza sui luoghi di lavoro, d.lgs. 81/2008; Anticorruzione e trasparenza, HACCP, Syllabus, eccetera).

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 nucleo familiare monoreddito, con il più alto numero di figli minori a carico;
2. Dipendente, con il più alto numero di figli minori a carico;



3. Dipendente con più anni di servizio nei ruoli della pubblica amministrazione;
4. Dipendente più anziano di età.

A collection of approximately ten handwritten signatures in blue ink, scattered across the page. The signatures vary in style, with some being highly stylized and others more legible. Notable signatures include a large 'M' on the left, a signature starting with 'A' in the upper center, and a signature ending with 'SB' on the right. There are also several smaller, more compact signatures.