



Castelnuovo Rangone
Castelvetro di Modena
Guiglia
Marano sul Panaro
Savignano sul Panaro
Spilamberto
Vignola
Zocca

ASP Terre di Castelli Giorgio Gasparini

CONTRATTO COLLETTIVO TERRITORIALE

di parte normativa

*sottoscritto in data 20 novembre 2023
su autorizzazione della Giunta dell'Unione
assunta con deliberazione n. 109 del 16 novembre
2023*



In data 20 novembre 2023

si sono incontrate

la delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale, costituite ai sensi del Protocollo d'Intesa stipulato in data 4 novembre 2018 e secondo le disposizioni dell'art. 9 del CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018, per le seguenti Amministrazioni:

Unione di Comuni Terre di Castelli, ASP Terre di Castelli Giorgio Gasparini, Comuni di Castelnuovo Rangone, Castelvetro di Modena, Guiglia, Marano sul Panaro, Savignano sul Panaro, Spilamberto, Vignola e Zocca.

Le delegazioni sono come di seguito rappresentate:

delegazione pubblica

Presidente	Dr. Massimiliano Mita	_____
Membri	Dr. ssa Barbara Beltrami	_____
	Dr. ssa Ivonne Bertoni	_____
	Dr. ssa Bosi Laura	_____
	Dr. ssa Covili Paola	_____
	D. ssa Maria Assunta Manco	_____
	D.ssa Elisabetta Manzini	_____
	D.ssa Margherita Martini	_____
	D. ssa Catia Plessi	_____
	D. ssa Antonella Tonielli	_____
	_____	_____
_____	_____	

delegazione sindacale

FP CGIL	Federico Bevini	_____
CISL FP	Mirko Manzini	_____
	Livio Lomartire	_____

UIL FPL

Filippo Tuminello

C.S.A. Regioni Autonomie Locali

Federico Coratella

RSU territoriale:

Le parti,

premessato che:

- a) in data 16 novembre 2022 è stato sottoscritto il nuovo CCNL per il personale non dirigente del comparto Funzioni Locali,
- b) le politiche unitarie di trattamento normativo ed economico del personale dell'Unione Terre di Castelli, degli Enti ad essa aderenti e dell'Asp Terre di Castelli Giorgio Gasparini adottate sin dal precedente contratto integrativo si confermano anche nel presente decentrato in quanto funzionali alla migliore conduzione dei processi associativi attivati e/o attivabili per la gestione di funzioni e servizi su più vasta scala, con riguardo al trattamento integrativo dei rapporti del personale coinvolto e coinvolgibile negli stessi;
- c) il presente CCI disciplina dunque gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge e dei vincoli e dei limiti ivi previsti.
- d) in data 08/11/2023 l'ipotesi di CCI é stata trasmessa all'Organo di revisione contabile, corredata della sola relazione illustrativa, in ragione della natura normativa del contratto territoriale, elaborata in conformità alla circolare di cui innanzi;
- e) l'Organo di Revisione dell'Unione, con verbale n. 15 del 10/11/2023, ha emesso parere favorevole relativamente alla preintesa del 02 novembre 2023;

Vista la deliberazione della Giunta Unionale n. 109 del 16 novembre 2023 ad oggetto "PREINTESA CONTRATTO COLLETTIVO TERRITORIALE DI PARTE NORMATIVA PER IL PERSONALE DIPENDENTE NON DIRIGENTE DELL'UNIONE, DELL'ASP E DEI COMUNI ADERENTI, SIGLATA IL 02/11/2023. AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE";

Le parti, tanto premesso e considerato, sottoscrivono definitivamente l'allegato contratto collettivo territoriale di parte normativa nel testo già siglato nella preintesa del 02 novembre 2023:

Indice

Titolo I	Principi e disposizioni generali
Art. 1	Ambito di applicazione
Art. 2	Principi e finalità
Art. 3	Decorrenza e durata
Art. 4	Monitoraggio sull'applicazione del contratto
Titolo II	Risorse per la contrattazione collettiva integrativa
Art. 5	Fondo delle risorse decentrate
Art. 6	Destinazione e utilizzo del fondo
Art. 7	Razionalizzazione organizzativa e risparmi di gestione
Art. 8	Risorse previste da specifiche disposizioni di legge
Art. 9	Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance
Art. 10	Correlazione tra il trattamento economico accessorio e la presenza in servizio
Titolo III	Sistema integrato di valutazione del personale
Art. 11	Ambiti, elementi e criteri di valutazione
Art. 12	Riflessi del sistema integrato di valutazione sul trattamento economico del personale
Titolo IV	Progressione economica nella categoria
Art. 13	Definizione delle procedure per le progressioni economiche
Art. 14	Modalità e criteri di attuazione delle selezioni

Titolo V	Valorizzazione del merito e della produttività
Art. 15	Sistema premiale per il miglioramento dei servizi e l'incremento della produttività generale
Art. 16	Progetti selettivi di miglioramento della <i>performance</i> degli uffici e dei servizi
Titolo VI	Incarichi di responsabilità
Art. 17	Incarichi di specifica responsabilità
Titolo VII	Altre voci di trattamento economico accessorio
Art. 18	Turnazioni
Art. 19	Reperibilità
Art. 20	Indennità condizioni di lavoro
Art. 21	Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative
Titolo VIII	Sezione polizia locale
Art. 22	Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato
Art. 23	Proventi dalle violazioni del Codice della Strada
Art. 24	Indennità di servizio esterno
Art. 25	Indennità di funzione
Titolo IX	Disposizioni applicabili a particolari tipologie di lavoro
Art. 26	Personale comandato o distaccato
Art. 27	Salario accessorio del personale a tempo determinato
Art. 28	Lavoro somministrato
Art. 29	Personale parzialmente utilizzato dall'Unione o dai comuni e per i servizi in convenzione

- Art. 30 Personale che può usufruire della pausa per la consumazione del pasto all'inizio o alla fine del servizio
- Art. 31 Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente
- Art. 32 Lavoro straordinario
- Art. 33 Orario massimo di lavoro settimanale
- Art. 34 Flessibilità dell'orario di lavoro
- Art. 35 Welfare integrativo
- Art. 36 Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro
- Art. 37 Tempi di vestizione
- Art. 38 Congedi ed agevolazioni per donne vittime di violenza
- Art. 39 Servizio Mensa - Buoni Pasto

Disposizioni transitorie e finali

- Art. 40 Disapplicazioni
- Art. 41 Correlazione tra l'utilizzo del fondo ordinario, le economie di gestione e le forme speciali di incentivazione
- Art. 42 Adeguamento del contratto decentrato di parte normativa agli interventi di riorganizzazione delle funzioni e dei servizi
- Art. 43 Clausola programmatica

Titolo I

Principi e disposizioni generali

Art. 1

Ambito di applicazione

1. Il presente contratto territoriale si applica al personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, a tempo pieno o parziale, dipendente dell'Unione Terre di Castelli, degli Enti ad essa aderenti e dell'Asp Terre di Castelli Giorgio Gasparini (di seguito: Enti). Esso costituisce la disciplina normativa per tutti i suddetti Enti, che sono obbligati, a rispettarne le disposizioni e i principi da questa evincibili. Lo stesso si applica altresì al personale in servizio presso gli Enti in posizione di comando o comunque assegnato agli stessi, fatti salvi gli istituti retributivi fondamentali, quale la progressione economica nell'area di appartenenza, che restano disciplinati dalle Amministrazioni di appartenenza organica. Il presente contratto territoriale, si applica anche al personale somministrato.

2. Ai rapporti di lavoro del personale assunto a tempo determinato, così come quello somministrato, le discipline contrattuali integrative si applicano nei limiti derivanti dalle disposizioni di legge e di contratto collettivo nazionale dettate in materia, fatte salve le specifiche disposizioni recate in sede integrativa.

3. Gli istituti di natura economica si applicano al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale (verticale, orizzontale o misto), di norma, mediante riduzione dei relativi trattamenti retributivi in proporzione alla percentuale dell'orario di lavoro dovuto, fatte salve eventuali specifiche deroghe espresse, da assumere nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa di ciascun Ente.

4. La presente disciplina, nei limiti stabiliti dalle norme di legge e di contratto collettivo nazionale, si applica ai rapporti di formazione e lavoro compatibilmente con le peculiarità e le finalità loro proprie, entro i limiti stabiliti da apposite discipline decentrate finalizzate alla relativa regolazione nell'ambito dell'organizzazione del lavoro degli Enti.

Art. 2

Principi e finalità

1. Il presente contratto reca la disciplina normativa degli istituti economici da applicare al personale dipendente di cui all'articolo 1, a valere sulle risorse decentrate disponibili in ciascun Ente per le politiche premiali, di indennizzo e di incentivazione delle risorse umane, nell'ottica del miglioramento della produttività e della resa delle funzioni e dei servizi.

2. La disciplina di cui al comma 1, in attuazione delle norme di legge e del CCNL di comparto vigenti, persegue il fine di assicurare la rispondenza degli strumenti indennitari, incentivanti e premiali del personale all'effettività degli assetti organizzativi e gestionali degli uffici e dei servizi, in linea con la programmazione degli Enti e con la relativa pianificazione esecutiva, nonché nell'ottica del mantenimento degli *standard* erogativi e della cura dei livelli di produttività attesa, nel rispetto del principio di valorizzazione delle professionalità e del merito.

3. È costantemente favorito il concorso dei dipendenti al perseguimento degli obiettivi di cui al comma 2, mediante l'applicazione di adeguati strumenti di valorizzazione dell'impegno e del merito, nonché di costante e permanente misurazione delle prestazioni.

4. I processi di innovazione processuale e tecnologica delle funzioni e dei servizi sono periodicamente sostenuti da adeguati programmi di formazione, da strutturare, compatibilmente con le risorse disponibili e nel rispetto dei moduli di relazione sindacale, nell'ottica pluriennale del costante aggiornamento, della crescita e della valorizzazione delle risorse umane.

Art. 3

Decorrenza e durata

1. Il presente contratto produce i suoi effetti normativi dalla data di sottoscrizione definitiva, fatte salve eventuali diverse decorrenze stabilite per determinati istituti nel rispetto di quanto previsto dal CCNL Funzioni Locali 16 novembre 2022.

2. Gli effetti normativi di cui al comma 1 restano vigenti sino alla stipulazione di nuove disposizioni decentrate modificative o integrative degli stessi. In ogni caso, in

occasione dell'adozione, da parte dei competenti organi dell'Ente, di provvedimenti di attivazione o di riorganizzazione di funzioni e/o servizi, si procede alla verifica sulla rispondenza della normazione decentrata ai provvedimenti stessi, ai sensi dell'articolo 2, ai fini della sua eventuale e conseguente modifica e integrazione adeguativa.

3. Le parti possono disdire il presente contratto, in ogni tempo, in caso di stipulazione di nuovi contratti collettivi nazionali di comparto di parte normativa. La disdetta può intervenire solo per l'intero contratto e non per singole parti di esso.

4. Fermo quanto previsto al comma 3, le disposizioni recate dal presente accordo e dalle sue successive modifiche e integrazioni troveranno automatica disapplicazione e relativa etero-integrazione ad opera di ogni futura norma di legge e di prossimo CCNL di comparto, che disponga diversamente sulle materie e sugli istituti ivi disciplinati. In tali casi, le parti si riuniscono tempestivamente per valutare e proporre interventi integrativi finalizzati ad aggiornare le discipline decentrate alle nuove disposizioni di livello nazionale.

5. Ai sensi dell'articolo 8, comma 1, del CCNL Funzioni Locali 16.11.2022, i criteri di ripartizione delle risorse disponibili tra le diverse finalità sono negoziati con cadenza triennale. Peraltro, le parti concordano di promuovere, in via preferenziale e per alcuni istituti, la stipulazione di contratti collettivi integrativi di durata triennale anche per la parte economica, al fine di favorire uno sviluppo applicativo degli istituti sempre equilibrato nel tempo e idoneo a sostenere le esigenze organizzative e operative delle funzioni e dei servizi pubblici da svolgere ed erogare. Le parti, pertanto, si riservano di integrare e/o modificare i contratti eventualmente stipulati con valenza pluriennale anche economica, al fine di assicurare una costante rispondenza delle discipline alle esigenze emergenti.

Art. 4

Monitoraggio sull'applicazione del contratto

1. Le parti convengono che lo stato di attuazione del presente contratto potrà essere verificato anche annualmente.

2. Le parti, in relazione a quanto previsto dal comma 1, possono avanzare proposte di attivazione del confronto sui temi emergenti dalle analisi e dalle verifiche periodiche sull'impatto regolativo decentrato, ferme le reciproche posizioni e prerogative. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere appositi incontri aventi ad oggetto la verifica dello stato di attuazione del presente contratto collettivo integrativo mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione

Titolo II

Risorse per la contrattazione collettiva integrativa

Art. 5

Fondo delle risorse decentrate

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione che vi provvede con apposito atto dirigenziale di natura datoriale di ogni singolo Ente in conformità e nel rispetto degli indirizzi dell'organo esecutivo, dei vincoli e dei limiti imposti dalle vigenti norme contrattuali e legali, nonché nell'osservanza di ulteriori disposizioni sopravvenute nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto degli orientamenti giurisprudenziali consolidatisi nel tempo, ovvero di eventuali direttive ed indirizzi adottati, al riguardo, da ogni Amministrazione.
2. Le risorse variabili di cui all'art. 79, commi 2 e 3, del CCNL Funzioni Locali 16.11.2022, vengono annualmente messe a disposizione del dirigente/Responsabile competente, ai fini della costituzione del fondo risorse decentrate, secondo le specifiche finalità previste dal CCNL ed in presenza delle condizioni e dei presupposti che il contratto collettivo nazionale di lavoro espressamente prescrive.
3. Tale integrazione del fondo è ammessa, nei singoli esercizi, laddove, nel bilancio dell'ente, sussista la relativa capacità annuale di spesa e sia stato adottato specifico indirizzo, in tal senso, da parte dell'Amministrazione.

4. L'entità dell'integrazione del fondo mediante la parte variabile potrà modificarsi in relazione alle effettive esigenze di finanziamento ai sensi del comma 2 ed in funzione di assicurare la compatibilità dell'entità delle risorse decentrate previste con i limiti di bilancio e di garantire il rispetto dei vincoli imposti dalle norme di legge in vigore o da disposizioni normative che sopravvenissero nel corso di validità del presente accordo. L'Amministrazione si impegna a verificare, con cadenza annuale, la necessità dell'integrazione a titolo di risorse variabili e ad informare, al riguardo, la parte sindacale, trasmettendo, alla stessa, la necessaria informazione propedeutica all'apertura della sessione negoziale in materia di riparto e destinazione delle risorse economiche appostate sul relativo fondo.

Art. 6

Destinazione e utilizzo del fondo

1. Le risorse finanziarie, annualmente determinate, ex art. 79 del CCNL Funzioni Locali 16.11.2022, e disponibili per la costituzione del "*fondo risorse decentrate*", sono ripartite, ai fini dell'applicazione di tutti gli istituti economici riconosciuti a valere sul fondo, secondo i seguenti criteri generali:
 - a. corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato in ogni 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. specifiche modalità di fornitura della prestazione lavorativa da parte del personale dipendente;
 - e. rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

2. I criteri di destinazione delle risorse economiche tra i vari istituti alimentati dal fondo risorse decentrate devono tendere ad un'equilibrata distribuzione delle stesse tra i diversi istituti che compongono il sistema economico accessorio del personale dipendente, privilegiando, per quanto possibile, il regime di premialità meritocratica ed il ristoro indennitario per particolari condizioni di lavoro, secondo principi di attendibilità, selettività, utilità, coerenza e necessità riconoscitiva.
3. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati dall'Amministrazione, nel triennio di riferimento del presente contratto collettivo integrativo (fatte salve eventuali successive modifiche e/o integrazioni), è possibile l'utilizzo dei seguenti strumenti di premialità:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 81 del CCNL Funzioni Locali 16.11.2022;
 - d) progressioni economiche all'interno delle Aree: sulla base di quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL Funzioni Locali 16.11.2022, potranno essere previste - nel limite delle risorse effettivamente disponibili e specificamente destinate a tal fine nell'accordo annuale di cui all'art.8, comma 4, del predetto CCNL - in modo selettivo, a favore di una quota limitata di dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 12;
 - e) specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalle vigenti norme di legge e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettera c), del CCNL 21.05.2018, come richiamato dall'art. 79, comma 2, let. a), del CCNL Funzioni Locali 16.11.2022;

Art. 7

Razionalizzazione organizzativa e risparmi di gestione

1. Ai sensi di legge e nei limiti da questa stabiliti, le risorse decentrate di parte variabile possono trovare incremento, annualmente, mediante l'impiego di quota-parte delle economie di gestione derivanti da razionalizzazione dei processi produttivi.

Art. 8

Risorse previste da specifiche disposizioni di legge

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono in particolare a:

- incentivi per funzioni tecniche (art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023);
- recupero dell'evasione IMU (art. 1, comma 1091, Legge n. 145/2018);

2. Le risorse di natura variabile sono annualmente incrementate, entro i limiti di legge e di CCNL, con le quote di finanziamento derivanti da specifiche norme di legge – e correlate disposizioni di recepimento e attuazione nell'ambito del CCNL – a sostegno di particolari linee di intervento e attività. Ove la legge e il CCNL non predeterminino specifiche quote di finanziamento delle risorse vincolate di cui si tratta, anche a valere sulle entrate ad esse eventualmente correlate, l'Ente provvede ai relativi criteri di quantificazione nell'ambito dei propri atti di programmazione finanziaria, dandone informazione alle rappresentanze sindacali per gli effetti di cui all'articolo 6, comma 1.

3. Le attività di cui al precedente comma 2 trovano disciplina in appositi regolamenti, formulati per ciascuna materia.

Art. 9

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. Gli Enti di cui al presente contratto decentrato promuovono il merito ed il miglioramento della performance organizzativa ed individuale, attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzano i dipendenti che conseguano le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi economici, secondo i principi stabiliti dal titolo II (*misurazione, valutazione e trasparenza della performance*) del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e

successive modifiche ed integrazioni. Gli Enti misurano e valutano la performance dei singoli dipendenti, al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti, nonché la crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli dipendenti e dalle unità organizzative. A tal fine destinano, al trattamento economico accessorio collegato alla performance organizzativa ed individuale, una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo, comunque denominato.

2. I compensi accessori correlati alla performance organizzativa ed individuale sono finalizzati a promuovere gli effettivi incrementi della produttività degli uffici degli Enti, della capacità innovativa della prestazione lavorativa e l'elevazione del livello quali-quantitativo dei servizi offerti, così come trasfusi negli obiettivi annuali degli Enti e negli indicatori di accrescimento delle attività e dei risultati agli stessi correlati, che devono essere finalizzati al miglioramento dei servizi ed all'utilità di ritorno che giustifica l'erogazione di benefici economici a titolo di premialità.
3. La definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse si realizza attraverso il sistema integrato di pianificazione dell'Amministrazione, costituito dal P.I.A.O. (Piano Integrato di Attività ed Organizzazione) dell'ente di riferimento, il quale assorbe, in apposita sezione, il Piano della Performance dell'Ente (PDP), che reca gli obiettivi premiali, unificato organicamente al Piano Esecutivo di Gestione (PEG), che contiene gli obiettivi strategico-operativi dell'Amministrazione.
4. La misurazione e la valutazione della performance è effettuata sulla base della metodologia formalmente adottata nell'ambito del sistema permanente di valutazione degli Enti, approvato sulla base di criteri generali di riferimento oggetto di confronto ai sensi dell'art. 5, comma 3, let. b), del CCNL Funzioni Locali 16.11.2022.
5. Le risorse decentrate che, annualmente, vengono destinate ad incentivare la performance organizzativa ed individuale del personale dipendente, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, sono articolate su due livelli:

- a. Una quota-parte delle risorse è destinata ad incentivare e riconoscere l'impegno individuale, quale risultante dalle valutazioni delle prestazioni lavorative operate dai dirigenti (performance individuale);
 - b. Un'ulteriore quota-parte delle risorse è destinata ai risultati realizzati mediante l'impegno d'equipe nel conseguimento degli obiettivi strategici (performance organizzativa);
6. È vietata la distribuzione di trattamenti incentivanti collegati alla performance in modo indifferenziato o sulla base di automatismi, nonché con sistemi diffusivi ed in assenza delle verifiche, validazioni ed attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del citato d.lgs. n. 150/2009.
7. Secondo quanto previsto dagli strumenti regolativi adottati dai competenti organi delle Amministrazioni, le parti convengono i seguenti principi fondamentali in materia di attribuzione e riconoscimento delle risorse economiche ai fini dell'erogazione dei regimi premiali:
- a. i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, di meritocrazia, di effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi e di non appiattimento retributivo;
 - b. le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale adottati dalle amministrazioni - sono distribuite secondo logiche di merito 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 rispetto alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;

d. il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso virtuoso di gestione dei regimi premiali caratterizzato dalle seguenti fasi essenziali:

1. programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;
2. programmazione operativa e gestionale: definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in una logica di partecipazione e di condivisione;
3. predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
4. determinazione dei valori individuali e collettivi di premialità in funzione del pieno o parziale conseguimento di obiettivi di miglioramento, nonché loro conoscenza da parte dei soggetti interessati;
5. monitoraggio e confronto periodico sul grado di conseguimento degli obiettivi;
6. verifica degli obiettivi e dei risultati effettivamente raggiunti a consuntivo;
7. controlli e validazione dei risultati conseguiti;
8. misurazione dell'effettivo miglioramento generato e valutazione della performance raggiunta;
9. eventuale esame delle valutazioni attraverso apposito confronto;
10. riconoscimento dei regimi premiali conseguiti;
11. refertazione dei risultati di sistema agli organi di governo;

e. la performance organizzativa è rilevata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati

conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale assunto, entità del miglioramento originato rispetto alla qualità-quantità erogativa propria dei servizi di destinazione, misurata attraverso appositi indicatori.

- f. il sistema di misurazione e valutazione della performance è unitariamente strutturato e si applica a tutti indistintamente gli istituti incentivanti che presuppongano la valutazione delle prestazioni a proprio fondamento.

Art. 10

Correlazione tra il trattamento economico accessorio e la presenza in servizio

1. Di norma, tutti i trattamenti economici accessori di genesi decentrata integrativa sono applicati, al personale dipendente, nel rispetto del principio generale dell'effettività della partecipazione al lavoro e alla realizzazione dei piani di attività annuali o infra-annuali, nonché di effettività dell'esposizione ai fattori di responsabilizzazione dei ruoli, di rischio e di disagio operativo.
2. Per quanto previsto al comma 1, gli importi retributivi accessori, dovuti al singolo dipendente in ragione del suo lavoro, sono di norma proporzionati alla quantità di lavoro effettivamente svolto, anche a tempo parziale, e alla misurabilità del contributo comunque assicurato nel raggiungimento degli obiettivi, di struttura e di ufficio di appartenenza.
3. Sono fatte salve le eventuali specifiche norme di legge in materia, ovvero le particolari disposizioni contrattuali decentrate, eventualmente dettate in relazione alla disciplina di ogni specifico istituto.
4. Ai fini di quanto previsto nei commi 1 e 2, i criteri per la maturazione del diritto alla corresponsione dei trattamenti economici accessori e per la relativa quantificazione individuale sono definiti:
 - a) ai sensi dell'Allegato A, in ordine alla correlazione tra la presenza in servizio e la quantificazione degli istituti;
 - b) ai sensi dell'Allegato B, in ordine alla indennità condizioni di lavoro;
 - c) ai sensi dell'Allegato C, in ordine alla indennità di servizio esterno Polizia Locale;

- d) ai sensi dell'Allegato D, in ordine al sistema di quantificazione dei premi di performance individuale e della maggiorazione;
 - e) ai sensi dell'Allegato E, in ordine alla determinazione della retribuzione di risultato degli incaricati di Elevata Qualificazione;
 - f) ai sensi dell'Allegato F, in ordine all'indennità per specifiche responsabilità;
 - g) ai sensi dell'Allegato G, in ordine all'indennità di funzione.
5. In ordine ai progetti selettivi di miglioramento degli uffici e dei servizi, il Responsabile di riferimento valuta il personale coinvolto e il contributo effettivamente assicurato, anche ai fini della corresponsione dei premi, tenendo motivatamente conto dei criteri generali di cui ai commi 1 e 2.

Titolo III

Sistema integrato di valutazione del personale

Art. 11

Ambiti, elementi e criteri di valutazione

(cfr stralcio accordo approvato con delibera G.U. n. 98 del 21/09/2023)

Art. 12

Riflessi del sistema integrato di valutazione sul trattamento economico del personale

(cfr stralcio accordo approvato con delibera n. 98 del 21/09/2023)

Titolo IV

Progressione economica all'interno delle Aree

Art. 13

Definizione delle procedure per le progressioni economiche

(cfr stralcio accordo approvato con delibera G.U. n. 98 del 21/09/2023)

Art. 14

Modalità e criteri di attuazione delle selezioni

(cfr stralcio accordo approvato con delibera G.U. n. 98 del 21/09/2023)

Titolo V

Valorizzazione del merito e della produttività

Art. 15

Sistema premiale per il miglioramento dei servizi e l'incremento della produttività generale

1. Alla valorizzazione e al riconoscimento del merito, nell'ambito delle prestazioni collegate a obiettivi e/o progetti di mantenimento e sviluppo degli *standard* erogativi e di servizio, è annualmente destinata una quota delle risorse decentrate, anche di natura variabile, in misura adeguata al perseguimento delle finalità di cui all'articolo 6, oltre ad altre eventuali e specifiche risorse variabili previste da particolari disposizioni normative.
2. Una quota delle risorse di cui all'articolo 9, nello specifico la performance organizzativa di cui all'art. 16, può essere destinata all'erogazione di premi e incentivi di carattere selettivo riservati a quantità limitate di strutture e/o dipendenti, a fronte dell'individuazione di processi di razionalizzazione e miglioramento quali-quantitativo dei servizi, offerti in aree e settori strategici e/o critici e/o prioritari per gli Enti, nonché dell'efficientamento, dell'innovazione e della semplificazione dei processi di organizzazione del lavoro, di resa delle funzioni e di erogazione dei servizi.
3. Una quota delle risorse di cui all'articolo 9, comma 5, lett. a), nello specifico la performance individuale, deve comunque essere destinata al riconoscimento, nell'ambito delle azioni di cura della *performance* di risultato di Ente, a premiare i costanti apporti di tutto il personale dell'Ente. Le risorse sono distribuite attraverso la creazione di budget di struttura/servizio/area o di Ente.
4. I criteri di quantificazione dei *budget* e di graduazione dei premi di cui al comma 3, che tengono conto delle diverse Aree di inquadramento del personale, nonché le modalità di incidenza, sulla quantificazione dei premi stessi, della valutazione individuale e della presenza in servizio, sono concordati nell'Allegato D, nel quale sono anche rappresentate le modalità di quantificazione ed erogazione della maggiorazione di cui all'art. 2, comma 3, del citato stralcio di accordo approvato con delibera G.U. n.

98 del 21/09/2023. I *budget* sono quantificati in funzione di un importo medio del premio individuale, ai sensi di quanto previsto dall'articolo 43.

5. Per la determinazione dei dipendenti beneficiari della maggiorazione, in caso di parità di punteggio, precede il dipendente con la media valutativa superiore nel triennio precedente e, in caso di ulteriore parità, precede il dipendente con maggiore anzianità di servizio nell'Area di attuale appartenenza. In caso di ulteriore parità, il bonus è assegnato al dipendente più anziano di età.

Art. 16

Progetti selettivi di miglioramento della *performance* degli uffici e dei servizi

1. Nell'ambito dei documenti di programmazione e pianificazione degli obiettivi e delle attività, ed in particolare nel PIAO come citato al precedente art. 9, possono essere individuati i progetti strategici di miglioramento della *performance* degli uffici e dei servizi, cui destinare selettivamente quote di risorse economiche decentrate in sede di ripartizione del fondo annuale, ai sensi dell'articolo 14, comma 2. La condivisione dei progetti con il personale avviene a seguito dell'approvazione del Piano delle Performance /PIAO da parte dell'organo competente dell'Ente.

2. I progetti di cui al comma 1 recano specifici indicatori di *performance* e risultato, nonché l'indicazione dei tempi e degli eventuali *step* intermedi di monitoraggio e verifica. Il *budget* di ciascun progetto viene determinato in funzione del rilievo che l'Amministrazione attribuisce preventivamente allo stesso, comparando il peso dei progetti complessivamente interessati e graduandone il relativo finanziamento.

3. I Responsabili di riferimento provvedono a ripartire il *budget* destinato a ciascun progetto in incentivi/premi correlati all'intensità e alla rilevanza del contributo atteso da ogni dipendente coinvolto. I Responsabili stessi informano preventivamente il personale del settore/servizio interessato sulla struttura del progetto e sulle risorse umane coinvolte.

4. I progetti di cui al presente articolo possono avere durata pluriennale, anche di mandato, in stretta coerenza con i documenti di programmazione e pianificazione degli Enti.

Titolo VI

Incarichi di responsabilità

Art. 17

Incarichi per specifiche responsabilità

(art. 84 CCNL Funzioni Locali 16/11/2022 e Allegato A e Allegato F)

1. Per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione degli enti, 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, ai sensi dell'art. 16 del presente CCNL e seguenti, può essere riconosciuta, secondo i criteri generali di cui all'art. 7 comma 4 lett. f) (Contrattazione integrativa), una indennità di importo variabile, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) non superiore a € 3.000 annui lordi, elevabili fino ad un massimo € 4.000 per i dipendenti dell'Area Funzionari ed EQ, per le funzioni, richiamate all'art. 84 del CCNL Funzioni Locali 16.11.2022.

2. Gli incarichi di cui al comma 1, di durata massima triennale, sono destinati a personale afferente all'Area Funzionari, Istruttori e Operatori Esperti, con durata massima triennale e comunque fino alla scadenza del CCI territoriale; in quest'ultimo caso per valorizzare i differenziati ruoli di referenza operativa per attività connesse a importanti processi interni o di impatto sull'utenza.

3. L'individuazione degli incaricati avviene, a tutela della qualità delle risposte e delle attese dell'utenza, tenendo conto di esperienza e di merito professionale come meglio evidenziato nell'allegato F.

4. I compiti da assegnare devono trovare caratterizzazione in significativi differenziali di responsabilità rispetto ai compiti ordinariamente propri delle categorie di cui al comma 2, secondo le relative declaratorie contrattuali e in relazione al profilo professionale di appartenenza. L'individuazione dei differenti livelli di responsabilità è volta a supportare le esigenze di pianificazione e gestione delle attività delle strutture

di appartenenza; le relative determinazioni sono assunte con atto formale del competente responsabile e sono espressione delle prerogative datoriali.

5. In relazione ai diversificati ambiti organizzativi e gestionali di riferimento, gli Enti definiscono la quantificazione della relativa indennità, ai sensi di quanto previsto dall'art. 84 del CCNL Funzioni Locali 16.11.2022.

6. La presente disciplina non si applica al personale appartenente ai profili di educatore, insegnante e docente di cui alla Sezione personale educativo e scolastico.

Titolo VII

Altre voci di trattamento economico accessorio

Art. 18

Turnazioni

1. Per lo svolgimento delle attività e dei servizi che presentano caratteri di stabile e ordinaria estensione su non meno di dieci ore giornaliere, con articolazione in fasce *ante* e *post*-meridiane ed eventualmente anche notturne, è attivata e messa a regime, ai sensi del CCNL, l'organizzazione del lavoro per turni, in modo che la rotazione e l'avvicendamento del personale su tali fasce assicurino un equilibrato e misurato impiego della forza-lavoro disponibile sulle funzioni e sui servizi che la prevedono.

2. Le indennità di turno sono erogate per i periodi di effettiva turnazione, ai sensi delle norme di CCNL e al ricorrere dei presupposti e delle condizioni ivi previsti.

3. I lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, possono optare, semestralmente, per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, lett d) del CCNL Funzioni Locali 16.11.2022; resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno.

Art. 19

Reperibilità

1. A sostegno della capillarità e dell'effettività di svolgimento delle funzioni di pronto intervento, possono essere attivati turni di reperibilità per le attività e i servizi a più alto grado di possibile emergenza e imprevedibilità d'intervento, secondo principi di effettività e adeguato beneficio.
2. Le aree di pronto intervento sono individuate mediante appositi atti dell'Amministrazione, in funzione degli obiettivi di cui al comma 1. I responsabili competenti definiscono le squadre di pronta reperibilità, costituendole con il personale operativo che, in relazione alle relative mansioni d'inquadramento e agli ambiti funzionali di appartenenza, assicuri effettività e tempestività d'intervento.
3. L'indennità di reperibilità viene erogata nei termini, anche economici, previsti e disciplinati dal CCNL.
4. Ai sensi dell'articolo 7, comma 4, lett. i) e k), del CCNL Funzioni Locali 16.11.2022 in sede di contrattazione integrativa per ciascun singolo Ente si può elevare il numero dei turni mensili individuali di reperibilità e la misura dell'indennità, fino ad un massimo di € 13,00, rispetto ai rispettivi limiti ordinariamente stabiliti dai commi 1 e 3 del medesimo articolo.

Art. 20

Indennità condizioni di lavoro

(art. 84-bis CCNL Funzioni Locali 16/11/2022 e Allegato A e Allegato B)

1. L'indennità è destinata a remunerare lo svolgimento delle attività disagiate, esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, nonché implicanti il maneggio di valori. Essa è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i valori minimi e massimi giornalieri stabiliti ex articolo 7, comma 4, let. d), del CCNL Funzioni Locali 16.11.2022, fino a un massimo di € 15,00.
2. La misura di cui al comma 1 è definita sulla base della valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte;
3. L'allegato B disciplina il sistema di quantificazione dell'indennità di cui al comma 1.

Art. 21

Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato degli incaricati di Elevata Qualificazione

(art. 17 CCNL Funzioni Locali 16/11/2022 e Allegato E)

Ai sensi dell'articolo 7, comma 4, lettera v), del CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022, i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato, a valere sull'apposita quota del fondo separato per gli incaricati di Elevata Qualificazione, sono disciplinati nell'Allegato E.

TITOLO VIII

SEZIONE DELLA POLIZIA LOCALE

Il presente titolo applica esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche di controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo, pur operante presso il servizio di polizia locale.

Art. 22

Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.

1. 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*, decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge n. 96/2017;
 - articolo 56-*ter* del CCNL 21.5.2018;
 - articolo 32, comma 5, del CCNL Funzioni Locali 16.11.2022
 - articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999.
2. Il riconoscimento economico, al presente articolo, è effettuato sulla base dei seguenti criteri generali:

- a) i servizi a favore di privati vengono svolti esclusivamente fuori dall'orario di servizio, con prestazione di lavoro in orario straordinario, purché la prestazione di lavoro straordinario non interferisca con l'ordinato e regolare funzionamento del servizio cui l'operatore è addetto e che, pertanto, il singolo dipendente assicuri, comunque, l'assolvimento dell'orario del turno di lavoro ordinario, nel rispetto del quadro normativo vigente;
- b) il lavoro straordinario prestato dal personale è remunerato nel rispetto di quanto previsto dal vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto Funzioni Locali e nei limiti e nell'osservanza delle vigenti norme in materia;
- c) la prestazione in orario straordinario è prioritariamente resa mediante adesione volontaria da parte del personale appartenente al servizio di polizia locale, assicurando pari opportunità di adesione a tutti indistintamente gli operatori, senza possibilità di scelta individuale, fermo restando che, in assenza di un'adeguata adesione volontaria, provvederà, al riguardo, il Responsabile di servizio con apposite disposizioni organizzative.
3. Per quanto non disciplinato dal contratto collettivo nazionale di lavoro e dal presente contratto collettivo integrativo, trovano applicazione le apposite disposizioni regolamentari adottate, in materia, da ciascun ente, ai sensi dell'art. 56-ter, comma 4, del CCNL 21.5.2018.

Art. 23

Proventi delle violazioni al codice della strada

(disciplina meramente ricognitiva non soggetta a contrattazione integrativa)

1. Ai sensi dell'art. 98 del CCNL Funzioni Locali 16.11.2022 le parti prendono atto che è già vigente nell'ente la regolamentazione di cui al comma 1, lettera a), della predetta disposizione contrattuale e che l'Ente versa i contributi datoriali per il personale della Polizia Locale in possesso dei requisiti. Fermo restando l'obbligo di destinazione di tutte le contribuzioni datoriali al fondo Perseo Sirio, vigente dal 22/5/2018, resta salva, ai sensi dell'art. 98, comma 2, del CCNL Funzioni Locali 16.11.2022, la possibilità, per gli operatori interessati, di conservare la posizione

contributiva eventualmente già maturata presso altre forme pensionistiche precedentemente alla predetta data.

2. L'importo di cui all'art. 208, comma 4, lett.c) e comma 5, del Codice della Strada, da destinare al fondo di previdenza complementare Perseo Sirio, a favore del personale della Polizia Locale, è stabilito in **€ 720,00**.

Art. 24

Indennità di servizio esterno

(art. 100 CCNL Funzioni Locali 16/11/2022 e Allegato A e Allegato C)

1. Al personale della polizia locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete un'indennità giornaliera, denominata "*indennità di servizio esterno*". L'indennità, prevista dall'art. 100 del CCNL Funzioni Locali 16.11.2022, spetta quando l'attività è resa nel contesto ambientale esterno ai locali dell'amministrazione ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
2. Il turno di lavoro si intende prestato in servizio esterno, dando luogo, pertanto, al riconoscimento della relativa indennità di cui al comma 1, al personale che, durante tale turno, presta servizio esterno per la maggior parte dell'articolazione oraria giornaliera ordinaria assegnata, includendo, in tale limite temporale minimo, il tempo occorrente per l'effettuazione, presso la sede dell'ufficio, di azioni e/o atti prioritari ai fini della continuità del servizio, quali atti procedurali di polizia giudiziaria, stradale ed amministrativa in generale, a seguito di fatti connessi al servizio esterno svolto nel medesimo turno.
3. L'indennità di cui al precedente comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno, come disciplinato al comma 2, e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento di tale servizio, per cui la medesima non è cumulabile con l'indennità condizioni lavoro, mentre è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 97 del CCNL Funzioni Locali 16.11.2022 (indennità di funzione).

4. Il dirigente del servizio interessato, ove ne sussistano le condizioni giuridiche ed organizzative, individua annualmente il personale dipendente avente diritto cui corrispondere l'indennità, con cadenza mensile, dandone comunicazione al Servizio Risorse Umane; il medesimo individuerà, altresì, i dipendenti che effettuano il servizio esterno per un numero limitato di giornate nell'anno, a favore dei quali la liquidazione dell'indennità di servizio esterno sarà effettuata a consuntivo entro il mese di febbraio dell'anno successivo;
5. L'assenza giornaliera dal lavoro, a qualsiasi titolo dovuta, non dà luogo al riconoscimento dell'indennità di servizio esterno per la singola giornata.
6. Le indennità giornaliere di cui al presente articolo sono dettagliate nell'allegato C, entro i limiti stabiliti dal vigente CCNL.

Art. 25

Indennità di funzione

(art. 97 CCNL Funzioni Locali 16/11/2022 e Allegato A e Allegato G)

1. L'indennità di funzione per gli addetti alla polizia locale può essere riconosciuta al personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione e degli Istruttori, che non risulti titolare di un incarico di E.Q., per compensare l'assolvimento di compiti di specifica responsabilità connessi al grado e ruolo rivestiti.
2. Le posizioni destinatarie dell'indennità di cui al presente articolo sono individuate dal Dirigente competente, con proprio atto scritto e motivato, a seguito della riorganizzazione del servizio stesso e nell'ambito del budget economico annuale destinato al riconoscimento dei trattamenti economici accessori del personale assegnato alle diverse direzioni.
3. L'indennità di funzione per la polizia locale viene erogata secondo i seguenti criteri e misure, al fine di renderla compatibile con il ruolo rivestito e le connesse responsabilità, come di seguito indicato:

AGENTE (Area degli Istruttori) fino ad €. 1500,00

UFFICIALI (Area dei Funzionari ed EQ) da €. 1.501,00 ad €. 3000,00 elevabili ad €. 4.000,00

Il sistema di determinazione del valore dell'indennità sarà determinato, in base ai criteri stabiliti nell'allegato G.

4. Il riconoscimento dell'indennità avviene previo apposito e motivato atto scritto del dirigente competente che, anche su proposta del responsabile di E.Q., individua i nominativi del personale ai quali sono attribuite le specifiche responsabilità connesse al ruolo rivestito e ne determina la misura entro i limiti indicati in precedenza osservando i criteri previsti dal presente articolo.
5. Le attribuzioni economiche devono, comunque, risultare compatibili con l'entità delle risorse messe a disposizione del dirigente competente nell'ambito del budget annuale di salario accessorio, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.
6. Gli importi dell'indennità indicati sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno solare; l'indennità, se spettante, è corrisposta al personale con rapporto a tempo parziale in proporzione alle ore settimanali contrattuali.
7. La liquidazione è disposta annualmente a consuntivo, previa attestazione del Dirigente/Responsabile di riferimento, di effettivo svolgimento dei compiti e delle prestazioni correlate all'incarico.
8. La spettanza, intera o parziale, è valutata a consuntivo annuale al fine di assicurare che la misura effettiva delle indennità sia proporzionata all'effettivo servizio. A questo fine verranno decurtati solo i periodi di almeno 30 giorni di calendario continuativi.
9. L'indennità di cui al presente articolo, correlata all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui risulta finalizzata, può essere soggetta a revisione, integrazione e revoca sulla base delle modificazioni dei presupposti che ne hanno giustificato il riconoscimento, con riferimento al grado ed al ruolo rivestiti dal dipendente interessato.

TITOLO IX

DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPOLOGIE DI LAVORO

Art. 26

Personale comandato o distaccato

(norma meramente ricognitiva non soggetta a contrattazione integrativa)

1. Il personale di ogni Ente comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni ed aziende concorre al riconoscimento degli incentivi economici, delle indennità e delle progressioni economiche, alle condizioni tutte previste nel presente contratto collettivo integrativo.

Art. 27

Salario accessorio del personale a tempo determinato

1. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la *performance* individuale, ed eventualmente della performance organizzativa, è necessario che il lavoratore, abbia svolto un periodo di effettivo servizio, nell'arco dell'anno solare, che consenta di valutare adeguatamente l'attività prestata ai fini della presenza delle condizioni tutte di riconoscimento degli incentivi economici correlati alla valutazione delle performance. Il periodo di effettivo servizio è convenzionalmente stabilito in 12 settimane.

Art. 28

Lavoro somministrato

1. I lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori, secondo i criteri definiti nel presente contratto collettivo integrativo.
2. I relativi oneri sono a totale carico dello stanziamento di spesa previsto per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato, nel

rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia e non incidono sul fondo delle risorse decentrate.

3. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la *performance* individuale, è necessario che il lavoratore somministrato abbia svolto un'effettiva attività lavorativa presso l'ente, che consenta di valutare adeguatamente l'attività prestata ai fini della presenza delle condizioni tutte di riconoscimento degli incentivi economici correlati alla valutazione delle prestazioni. Per accedere alla performance individuale è necessario un contratto individuale di lavoro di almeno 6 mesi. Saranno applicate le modalità di valutazione e parametrizzazione alla presenza previste per i lavoratori dipendenti.

Art. 29

Personale parzialmente utilizzato dall'Unione, o dai comuni e per i Servizi in Convenzione

(norma meramente ricognitiva non soggetta a contrattazione integrativa)

1. Viene in questa sede richiamata la disciplina degli artt. 22 e 23 del CCNL Funzioni Locali 16.11.2022, cui si fa espresso rinvio.
2. Ai sensi del comma 3 del precitato art. 23, la contrattazione collettiva integrativa dell'ente utilizzatore può disciplinare l'attribuzione di particolari forme di incentivazione economica e di riconoscimento di trattamenti economici accessori collegati alla prestazione resa, a favore del personale assegnato a tempo parziale.
3. In materia di affidamento di incarichi di Elevata Qualificazione al personale utilizzato a tempo parziale presso altro ente si applica quanto disposto dall'art. 23, comma 5, del CCNL Funzioni Locali 16.11.2022.

Art. 30

Personale che può usufruire della pausa per la consumazione del pasto all'inizio o al termine del servizio

**(si rinvia ad apposito regolamento approvato con delibera di G.U. n. 104 del
12/10/2023)**

Art. 31

Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari del dipendente, 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% della dotazione organica complessiva di ciascuna area, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, fino ad un ulteriore 10%.
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, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
 - situazioni di grave disagio personale derivanti da patologie di componenti il nucleo familiare e precisamente:
 - 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. 32

Lavoro straordinario

1. In applicazione degli artt. 32, comma 3, e 33, comma 2, nonché dell'art. 7, comma 4, lett. s), del CCNL Funzioni Locali 16.11.2022, le parti concordano che il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare le 180 annue, salvo casi eccezionali dovuti a situazioni emergenziali di assoluta necessità (protezione civile, emergenza sanitaria, ordine pubblico), e debitamente motivati, per i quali tale limite massimo, comunque inderogabile, è fissato in 250 ore annue, limitatamente ad un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico;

Art. 33

Orario massimo di lavoro settimanale

- In applicazione agli art. 29, comma 2, e art. 7, comma 4, lettera r), del CCNL Funzioni Locali 16.11.2022, le parti concordano di non elevare di ulteriori 6 mesi, rispetto al tetto indicato all'art. 29, comma 2, del CCNL, l'arco temporale in cui calcolare la durata dell'orario di lavoro settimanale al fine del non superamento della media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario.

Art. 34

Flessibilità dell'orario di lavoro

1. In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettera p), del CCNL Funzioni Locali 16.11.2022, al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente, fatta salva l'esigenza di assicurare adeguati livelli quali-quantitativi dei servizi, è adottato, nell'Ente, l'istituto dell'orario flessibile.
2. Tale istituto non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti, quali, ad esempio, trasporti scolastici, asili nido, servizi organizzati su turni, eccetera.
3. 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:
 - definizione di una fascia di flessibilità che preveda la possibilità di anticipare e/o posticipare l'orario di entrata mattutino per un tempo massimo di 30 minuti e/o di posticipare o anticipare quello di uscita e di entrata nell'orario pomeridiano per un tempo massimo di 30 minuti;
 - l'istituto deve essere fruito tenendo conto, comunque, dell'inizio dell'attività lavorativa, laddove sia necessaria la presenza in servizio per assicurare i rapporti con l'utenza esterna ed interna, e della necessità di essere operativi sin dall'inizio della medesima.
4. 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 di cui all'art. 44;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza scolastica dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
- siano affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori;
- abbiano figli con disturbi specifici dell'apprendimento (DSA).

Art. 35

Welfare integrativo

1. In applicazione dell'articolo 82, comma 2, del CCNL Funzioni Locali 16.11.2022, le parti convengono che possono essere destinate risorse all'attuazione del piano di welfare integrativo a valere sulle risorse costituite del Fondo, ex art. 79 del CCNL Funzioni Locali 16.11.2022.

Art. 36

Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Unione, i Comuni aderenti e Asp Terre di Castelli Giorgio Gasparini si impegnano 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. Nel rispetto dei ruoli attribuiti dalla legge al Datore di Lavoro, al Responsabile per la sicurezza, al Medico Competente e all'RLS, verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici correlati alla sicurezza ed all'igiene nel luogo di lavoro, con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature e degli impianti, alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni ausiliarie ed esecutive e di coloro che percepiscono l'indennità delle condizioni di lavoro, con esposizione alle fattispecie di disagio e di

rischio, e all'attuazione delle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videotermini ed altre apparecchiature potenzialmente dannose per la salute.

3. Gli Enti si impegnano ad adottare le misure necessarie affinché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello psicologico e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. Gli Enti assegnano risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi delle situazioni pregiudizievoli di cui al precedente comma.
5. Si dovrà provvedere a coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, con impegno a realizzare un piano pluriennale d'informazione e formazione rivolto a tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dell'esposizione a rischi lavorativi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi, compresi quelli connessi allo stress da lavoro correlato e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.

Art. 37

Tempi di vestizione

1. In applicazione dell'art. 105 del CCNL Funzioni Locali 16.11.2022, le operazioni di vestizione/svestizione effettuate dal personale, cui è fatto obbligo di indossare, all'interno delle strutture, la divisa aziendale, rientrano nell'orario di lavoro.
2. Il tempo di vestizione/svestizione è fissato in complessivi 12 minuti per ogni turno di servizio e viene riconosciuto solo ed unicamente ai dipendenti che hanno l'obbligo di cui al comma 1.

Art. 38

Congedi ed agevolazioni per le donne vittime di violenza

1. Per le dipendenti vittime di violenza ed inserite nei percorsi di protezione certificati ai sensi dell'art. 24 del Dlgs n. 80/2015, si applica quanto previsto dall'art. 43 del CCNL 2019-2021.

Art. 39

Servizio Mensa e Buoni Pasto

1. Tutti gli enti, in relazione al proprio assetto organizzativo ed in ottemperanza alle disposizioni contrattuali, assicurano al proprio personale a tempo indeterminato e determinato, full time, part-time e somministrato, il diritto al buono pasto, così come definito nell'apposito regolamento, approvato con deliberazione Giunta Unione n. 104 del 12/10/2023.

Titolo X

Disposizioni transitorie e finali

Art. 40

Disapplicazioni

1. Il presente contratto disciplina in modo esaustivo tutti gli istituti in materia di retribuzione del personale applicati dagli Enti. Con decorrenza dalla data della sua definitiva sottoscrizione, pertanto, sono disapplicate e perdono ogni efficacia tutte le pregresse disposizioni contrattuali decentrate integrative, economiche e normative, vigenti presso gli Enti, nonché ogni altro atto o provvedimento disciplinatorio e/o integrativo, di qualsiasi natura, ad esse correlate e relativi atti e prassi applicative e interpretative comunque adottati.

Art. 41

Correlazione tra la retribuzione di risultato delle Elevata Qualificazione e compensi previsti da disposizioni di legge

(art. 7, comma 4, lett. j), del CCNL Funzioni Locali 16.11.2022)

1. La correlazione tra la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione ed i compensi aggiuntivi previsti da specifiche disposizioni di legge

dovuti ai medesimi incaricati, non determina riduzioni od abbattimenti della retribuzione di risultato.

2. L'applicazione di quanto stabilito al precedente punto 1 sarà oggetto di opportuna verifica dopo un anno dalla sottoscrizione del presente accordo.

Art. 42

Adeguamento del contratto decentrato di parte normativa agli interventi di riorganizzazione delle funzioni e dei servizi

1. In caso di adozione di atti di riorganizzazione delle funzioni e dei servizi, nonché dei correlati processi produttivi ed erogativi, è fornita preventiva informazione alle rappresentanze sindacali sui contenuti e sulle linee di intervento programmate. Su richiesta di ciascuna organizzazione sindacale o della R.S.U., la parte pubblica convoca le rappresentanze medesime per lo svolgimento di un esame sui possibili riflessi delle scelte di cui al presente comma sulle politiche retributive accessorie.

2. In dipendenza delle scelte organizzative e degli esami condotti ai sensi del comma 1, le parti concordano in sede decentrata, ove utili o necessari, gli interventi di adeguamento del presente accordo, e sue successive modifiche e integrazioni, allo scopo di allineare a dette scelte le politiche di gestione retributiva del personale.

Art. 43

Clausola programmatica

1. Le parti confermano la piena condivisione delle politiche unionali per lo svolgimento della contrattazione collettiva integrativa e delle relazioni sindacali a livello territoriale.

2. Nella fase attuativa del presente contratto normativo territoriale, presso le singole amministrazioni si procederà, previa costituzione delle risorse economiche nei relativi fondi, ad avviare l'analisi con riferimento agli andamenti retributivi correnti, procedendo alla relativa destinazione delle risorse agli istituti previsti dal nuovo CCNL di comparto, in relazione alle effettive esigenze delle parti.

3. Quanto ai premi di *performance* individuale correlati alla performance individuale, si determina un importo medio annuo pro-capite del premio individuale (per dipendente inquadrato nell'Area Istruttori - ex Categoria C), nell'ambito dell'importo minimo di €

950 e massimo di € 1.150, da applicarsi in tutti gli Enti dell'area vasta dell'Unione, e si concorda quanto segue:

- a) la determinazione del suddetto importo medio, sul quale le parti si confronteranno al tavolo negoziale partendo dalla consistenza dello stesso nell'anno 2023, sarà oggetto di trattativa nell'ambito delle nuove opportunità di distribuzione complessiva delle risorse decentrate disponibili nei fondi delle amministrazioni;
- b) in ogni caso, è condiviso e concordato il principio di omogeneità tendenziale di detta determinazione, da applicare all'atto di quantificazione delle indennità, dei premi e delle progressioni orizzontali mediante la definizione di un differenziale minimo e massimo rispetto all'importo medio di categoria da stabilire nella stessa misura per tutte le amministrazioni.

4. In relazione ai principi di cui al comma 1 e posta la necessità di applicare, al personale delle amministrazioni del "Gruppo Unione", la disciplina del salario accessorio negoziata per l'ente di appartenenza organica o per quello in cui si trovi comandato o distaccato (anche a tempo parziale), è condivisa l'esigenza di contenere il differenziale di scostamento di cui alla lettera b) del comma 3, ove introdotto d'intesa tra le parti, entro un valore idoneo ad assicurare che i trasferimenti di personale non determinino eccessive differenze di quantificazione tra l'una e l'altra amministrazione cui si applica il presente contratto.

Allegato A – CORRELAZIONE TRA PRESENZA IN SERVIZIO E QUANTIFICAZIONE DEGLI ISTITUTI

Ai fini della quantificazione effettiva degli istituti di salario accessorio spettanti ai lavoratori, ferme restando le disposizioni di legge e di CCNL in vigore, si applicano i criteri di cui al presente allegato, di seguito esposti:

PERFORMANCE INDIVIDUALE

Il dipendente può essere valutato e acquisisce il diritto all'erogazione del premio di cui trattasi, in proporzione alla presenza in servizio, quando abbia reso effettiva attività lavorativa di almeno 12 settimane.

La quantificazione del premio è inoltre parametrata, ferma restando la valutazione meritocratica della prestazione individuale:

- alla percentuale di part-time;
- ai periodi di lavoro nell'anno, arrotondati per eccesso se di almeno 16 giorni di calendario, in caso di assunzione/cessazione in corso d'anno.

All'importo annuale sarà applicata una decurtazione in caso di periodi di assenza prolungata di almeno 30 giorni continuativi, non tenendo conto delle seguenti causali di assenza:

- ferie;
- permessi di cui all'art. 33, comma 3, della Legge n. 104/1992 e per terapie salvavita;
- astensione obbligatoria per maternità;
- infortunio sul lavoro.

In caso di assenza prolungata di almeno 30 giorni continuativi, nel mese o a "cavallo" di due o più mesi, sarà decurtato 1/12 dell'importo annuale, applicando l'arrotondamento per eccesso nel caso in cui nel mese risultino assenze superiori a 15 giorni, per difetto nel caso in cui nel mese risultino assenze fino a 15 giorni. Ad esempio:

assenza dal 1/4 al 30/4 (e fino al 15/5) → 1/12

assenza dal 1/4 al 16/5 (e fino al 15/6) → 2/12

assenza dal 1/4 al 16/6 (e fino al 15/7) → 3/12

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Ad esito del ciclo della performance il dipendente potrà percepire un premio per performance organizzativa, se in possesso del requisito di almeno 12 settimane di servizio effettivo.

INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' E INDENNITA' DI FUNZIONE

La liquidazione è disposta annualmente a consuntivo, previa attestazione del Dirigente/Responsabile di riferimento, di effettivo svolgimento dei compiti e delle prestazioni correlate all'incarico, esercitato in via prevalente e continuativa.

La spettanza, intera o parziale, è valutata a consuntivo annuale al fine di assicurare che la misura effettiva delle indennità sia proporzionata alle giornate di effettivo servizio. A questo fine verranno decurtati solo i periodi di almeno 30 giorni di calendario continuativi.

INDENNITA' DI CONDIZIONI LAVORO

L'indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività. La stessa è erogata mensilmente a consuntivo il mese successivo alla maturazione.

INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO

Il riconoscimento dell' indennità al personale di PL spetta quando il turno è prestato in servizio esterno per la maggior parte dell'articolazione oraria giornaliera ordinaria assegnata, includendo, in tale limite temporale minimo, il tempo occorrente per l'effettuazione, presso la sede dell'ufficio, di azioni e/o atti prioritari ai fini della continuità del servizio, quali atti procedurali di polizia giudiziaria, stradale ed amministrativa in generale, a seguito di fatti connessi al servizio esterno svolto nel medesimo turno; pertanto non spetta nelle giornate di formazione;

Ai suddetti fini, l'indennità è erogata mensilmente, per dodici mensilità, a consuntivo il mese successivo fino alla mensilità di dicembre dell'anno di riferimento (competenza novembre).

Fermo restando quanto sopra, ogni qualvolta nel corso del mese il dipendente si assenti per un periodo superiore a 15 giorni l'indennità non viene liquidata.

Entro il mese di febbraio dell'anno successivo si procederà alla liquidazione della mensilità di competenza dicembre e al contestuale conguaglio, decurtando un importo corrispondente alle giornate in cui non sia stato reso servizio effettivo per qualsiasi motivazione (calcolate in ventiseiesimi)

Allegato B INDENNITA' CONDIZIONI LAVORO

graduazione degli elementi di ponderazione ai fini della determinazione dell'indennità condizioni di lavoro (ICL)

servizio / dipendente	grado di rischio	grado di disagio	livello del maneggio valori	totale (A)	incidenza annua in mesi (B)	incidenza ponderata sui mesi effettivi nell'anno (C=A/12*B)	unità di personale (D)	totale punti (E=C*D)	riparto annuale del fondo (F=M*E)	indennità annua individuale (G=F/D)	indennità mensile media individuale (H=G/B)	n. giorni orario settimanale	indennità giornaliera (N=K/gg)
valore massimo	13	11	6	30									
Servizio Economato	0,00	0,00	6,00	6,00	12,00	6,00	2	12,00	€ 1.034,36	€ 517,18	€ 43,10	5	€ 2,04
Squadra Operai	8,94	9,53	0,00	18,47	12,00	18,47	10	184,71	€ 15.921,23	€ 1.592,12	€ 132,68	6	€ 5,22
Ufficio Cultura	0,00	6,16	0,60	6,76	12,00	6,76	2	13,52	€ 1.165,38	€ 582,69	€ 48,56	6	€ 1,91
Ufficio Eventi	0,00	7,48	0,00	7,48	12,00	7,48	2	14,96	€ 1.289,50	€ 644,75	€ 53,73	6	€ 2,11
Biblioteca	0,00	6,38	0,00	6,38	12,00	6,38	4	25,52	€ 2.199,74	€ 549,93	€ 45,83	6	€ 1,80
Stato Civile - Polizia Mortuaria	0,00	8,07	0,60	8,67	12,00	8,67	5	43,33	€ 3.735,18	€ 747,04	€ 62,25	6	€ 2,45
Ufficio Tributi	0,00	6,23	0,60	6,83	12,00	6,83	3	20,50	€ 1.767,03	€ 589,01	€ 49,08	5	€ 2,33
Ufficio Ragioneria	0,00	6,97	4,20	11,17	12,00	11,17	3	33,50	€ 2.887,59	€ 962,53	€ 80,21	5	€ 3,80

totale punti (I)	348,04
budget annuo (L)	€ 30.000,00
valore punto (M=L/I)	€ 86,20
spesa complessiva annua	€ 30.000,00
	= (L)

Il presente allegato, per quanto attiene alla descrizione delle condizioni di lavoro, alla loro graduazione e alla quantificazione dei *budget*, ha carattere meramente esemplificativo. Le specifiche descrittive e le destinazioni economiche sono oggetto di contrattazione integrativa presso ciascun ente cui si applica il presente contratto collettivo territoriale.

Si applica quanto previsto dalla relativa voce dell'Allegato A.

Allegato B

INDENNITA' CONDIZIONI LAVORO

graduazione delle attività soggette a rischio (descrizioni e punteggi esemplificativi)

PONDERAZIONE	13
---------------------	-----------

Squadra operai		
Indicatori descrittivi	incidenza	incidenza ponderata
1 Esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici, elettrici, a motore, ecc.;	10	13
1 Esposizione a rischi per utilizzo di strumenti meccanici pericolosi atti a determinare lesioni, traumi, scottature o comunque pregiudizi alla salute	6	7,8
1 Esposizione a rischi derivanti da punture di insetti e morsi di animali	7	9,1
1 Esposizione a rischi connessi alla manutenzione delle aree verdi o di immobili o di impianti di vario genere	8	10,4
1 Esposizione a rischi di usura psico-fisica particolarmente intensa;	9	11,7
1 Esposizione a rischi di inalazione polveri, gas o composti nocivi alla salute connessi all'utilizzo di determinati prodotti	10	13
1 Esposizione a rischi di precipitazione, urto, trazione connessi all'utilizzo particolare attrezzatura	5	6,5
1 Esposizione a rischi derivanti da condizioni metereologiche avverse		
8 valore medio dell'incidenza del rischio	6,88	8,94

Allegato B

INDENNITA' CONDIZIONI LAVORO

graduazione delle attività soggette a disagio (descrizioni e punteggi esemplificativi)

		PONDERAZIONE	11
Squadra Operai			
	Indicatori descrittivi	incidenza	incidenza ponderata
1	Esposizione a situazioni di disagio connesse alla flessibilità nell'erogazione di servizi diversificati	8	8,8
1	Esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro e a prestazioni di servizio al di fuori dell'ordinaria articolazione dell'orario di lavoro, non sempre programmabili	10	11
1	Esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni di lavoro da effettuarsi all'aperto con condizioni metereologiche sfavorevoli	8	8,8
1	Esposizione a situazioni di disagio per attività implicanti la risoluzione di problemi contingenti ed imprevisti nella conduzione di attività di pronto intervento	8	8,8
1	Esposizione a situazioni di disagio connesse alla gestione di casistiche particolari (oppure per gestione di rapporti e relazioni in considerazione della particolare tipologia di utenza)	8	8,8
1	Esposizione a situazioni di disagio connesso alla necessità di garantire eventuali prestazioni di pronto intervento	10	11
6	valore medio dell'incidenza del disagio	8,67	9,53
Ufficio Cultura			
	Indicatori descrittivi	incidenza	incidenza ponderata
1	Esposizione a situazioni di disagio correlati alla flessibilità nell'erogazione di servizi diversificati	5	5,5
1	Esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro e a prestazioni di servizio al di fuori dell'ordinaria articolazione dell'orario di lavoro, non sempre programmabili	6	6,6
1	Esposizione a situazioni di disagio connesse alla gestione di utenza diversificata (scuole, associazioni, eccetera)	6	6,6
1	Esposizione a situazioni di disagio per la gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni	6	6,6
1	Esposizione a situazioni di disagio per attività implicanti la risoluzione di problemi contingenti e imprevisti nella conduzione delle diverse iniziative	5	5,5
5	valore medio dell'incidenza del disagio	5,60	6,16

Eventi		
Indicatori descrittivi	incidenza	incidenza ponderata
1 Esposizione a situazioni di disagio correlati alla flessibilità nell'erogazione di servizi diversificati	7	7,7
1 Esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro e alla necessità di prestazioni di servizio al di fuori dell'ordinaria articolazione dell'orario medesimo, non sempre programmabili	7	7,7
1 Esposizione a situazioni di disagio connesse alla gestione di utenza diversificata (scuole, associazioni, eccetera)	6	6,6
1 Esposizione a situazioni di disagio per gestione di rapporti e relazioni complesse continuative con interlocutori esterni	7	7,7
1 Esposizione a situazioni di disagio per attività implicanti la risoluzione di problemi contingenti ed imprevisti nella conduzione delle diverse iniziative	7	7,7
5	valore medio dell'incidenza del disagio	6,80
		7,48

Biblioteca		
Indicatori descrittivi	incidenza	incidenza ponderata
1 Esposizione a situazioni di disagio correlati alla flessibilità nell'erogazione di servizi diversificati	6	6,6
1 Esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro e alla necessità di prestazioni di servizio al di fuori dell'ordinaria articolazione dell'orario medesimo, non sempre programmabili	5	5,5
1 Esposizione a situazioni di disagio connesse alla gestione di utenza diversificata (scuole, associazioni, eccetera)	6	6,6
1 Esposizione a situazioni di disagio per gestione di rapporti e relazioni complesse continuative con interlocutori esterni	6	6,6
1 Esposizione a situazioni di disagio per attività implicanti la risoluzione di problemi contingenti ed imprevisti nella conduzione delle diverse iniziative	6	6,6
5	valore medio dell'incidenza del disagio	5,80
		6,38

Stato Civile - Polizia Mortuaria		
Indicatori descrittivi	incidenza	incidenza ponderata
1 Esposizione a situazioni di disagio connesse alla flessibilità nell'erogazione di servizi diversificati	7	7,7
1 Esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro e alla necessità di prestazioni di servizio al di fuori dell'ordinaria articolazione dell'orario medesimo, non sempre programmabili	7	7,7
1 Esposizione a situazioni di disagio connesso alla necessità di garantire eventuali prestazioni di pronto intervento	8	8,8
3 valore medio dell'incidenza del disagio	7,33	8,07
Ufficio Tributi		
Indicatori descrittivi	incidenza	incidenza ponderata
1 Esposizione a situazioni di disagio per gestione di rapporti e relazioni complesse continuative con interlocutori esterni	5	5,5
1 Esposizione a situazioni di disagio connesse alla gestione di casistiche particolari	5	5,5
1 Esposizione a situazioni di disagio connesse alle molteplici e improrogabili scadenze	7	7,7
3 valore medio dell'incidenza del disagio	5,67	6,23
Ufficio Ragioneria		
Indicatori descrittivi	incidenza	incidenza ponderata
1 Esposizione a situazioni di disagio per gestione di rapporti e relazioni complesse continuative con interlocutori esterni	4	4,4
1 Esposizione a situazioni di disagio connesse alla gestione di casistiche particolari	5	5,5
1 Esposizione a situazioni di disagio connesse alle molteplici e improrogabili scadenze	10	11
3 valore medio dell'incidenza del disagio	6,33	6,97

Allegato B
INDENNITA' CONDIZIONI LAVORO
graduazione delle attività di maneggio valori

		PONDERAZIONE	6
servizio economato			
Indicatori descrittivi	gradi	grado attribuito	grado ponderato
maneggio valori > € 16.000,00 annui	10	10	6,00
maneggio valori da € 9.000,01 a € 16.000,00 annui	8		
maneggio valori da € 5.000,01 a € 9.000,00 annui	6		
maneggio valori da € 1.800,01 a € 5.000,00 annui	4		
maneggio valori < € 1.800,00 annui	2		
Stato civile e polizia mortuaria			
Indicatori descrittivi	gradi	grado attribuito	grado ponderato
maneggio valori > € 16.000,00 annui	10	1	0,60
maneggio valori da € 9.000,01 a € 16.000,00 annui	7		
maneggio valori da € 5.000,01 a € 9.000,00 annui	5		
maneggio valori da € 1.800,01 a € 5.000,00 annui	3		
maneggio valori < € 1.800,00 annui	1		
Ufficio Tributi			
indicatori descrittivi:	gradi	grado attribuito	grado ponderato
maneggio valori > € 16.000,00 annui	10	1	0,60
maneggio valori da € 9.000,01 a € 16.000,00 annui	7		
maneggio valori da € 5.000,01 a € 9.000,00 annui	5		
maneggio valori da € 1.800,01 a € 5.000,00 annui	3		
maneggio valori < € 1.800,00 annui	1		

Ufficio Ragioneria			
Indicatori descrittivi	gradi	grado attribuito	grado ponderato
maneggio valori > € 16.000,00 annui	10	7	4,20
maneggio valori da € 9.000,01 a € 16.000,00 annui	7		
maneggio valori da € 5.000,01 a € 9.000,00 annui	5		
maneggio valori da € 1.800,01 a € 5.000,00 annui	3		
maneggio valori < € 1.800,00 annui	1		

Allegato C

Indennità di servizio esterno Polizia Locale

	TURNO DIURNO	TURNO SERALE	TURNO FESTIVO
INDENNITA' GIORNALIERA SERVIZIO ESTERNO	6,00 €	7,50 €	9,00 €

Allegato D

Sistema di quantificazione dei premi di *performance* individuale e della maggiorazione di cui all'art. 81 CCNL 16/11/2022

A

BUDGET PERFORMANCE INDIVIDUALE		€ 21.890,25		esclusa maggiorazione								
		B	C	D	E	F = D x E	G	H	I = F*(H/G)	L = N*I	O	Q = L+O
NOMINATIVO	EX-CAT	COEFFICIENTE EX-CAT	TEMPO PIENO/ TEMPO PARZIALE	COEFF. AREA PONDERATO (BXC)	VALUTAZIONE	VALUTAZIONE PONDERATA	MESI DOVUTI	MESI LAVORATI EX ALLEGATO A	VALUTAZIONE PONDERATA su mesi effettivi	PREMIO (€)	MAGGIORAZIONE	TOTALE PREMIO (€)
dipendente 1	D3	1,2500	100,00%	1,2500	9,25	11,56	12	12	11,56	1.492,49	0,00	1.492,49
dipendente 2	D3	1,2500	100,00%	1,2500	8,50	10,63	12	12	10,63	1.371,48	0,00	1.371,48
dipendente 3	D	1,0800	100,00%	1,0800	9,75	10,53	12	12	10,53	1.359,22	0,00	1.359,22
dipendente 4	D	1,0800	100,00%	1,0800	9,00	9,72	12	12	9,72	1.254,66	0,00	1.254,66
dipendente 5	D	1,0800	100,00%	1,0800	8,75	9,45	12	12	9,45	1.219,81	0,00	1.219,81
dipendente 6	D	1,0800	100,00%	1,0800	7,75	8,37	12	12	8,37	1.080,40	0,00	1.080,40
dipendente 7	C	1,00	100,00%	1,0000	9,80	9,80	12	12	9,80	1.264,99	345,64	1.610,62
dipendente 8	C	1,00	100,00%	1,0000	9,75	9,75	12	12	9,75	1.258,54	0,00	1.258,54
dipendente 9	C	1,00	100,00%	1,0000	8,75	8,75	12	12	8,75	1.129,45	0,00	1.129,45
dipendente 10	C	1,00	50,00%	0,5000	7,80	3,90	12	12	3,90	503,41	0,00	503,41
dipendente 11	C	1,00	100,00%	1,0000	7,00	7,00	12	12	7,00	903,56	0,00	903,56
dipendente 12	B3	0,9600	100,00%	0,9600	9,75	9,36	12	12	9,36	1.208,19	0,00	1.208,19
dipendente 13	B3	0,9600	100,00%	0,9600	9,25	8,88	12	12	8,88	1.146,24	0,00	1.146,24
dipendente 14	B3	0,9600	100,00%	0,9600	8,75	8,40	12	12	8,40	1.084,28	0,00	1.084,28
dipendente 15	B3	0,9600	100,00%	0,9600	8,00	7,68	12	12	7,68	991,34	0,00	991,34
dipendente 16	B	0,8700	100,00%	0,8700	9,80	8,53	12	12	8,53	1.100,54	345,64	1.446,18
dipendente 17	B	0,8700	50,00%	0,4350	9,50	4,13	12	12	4,13	533,43	0,00	533,43
dipendente 18	B	0,8700	100,00%	0,8700	8,75	7,61	12	12	7,61	982,63	0,00	982,63
dipendente 19	B	0,8700	100,00%	0,8700	9,75	8,48	12	12	8,48	1.094,93	0,00	1.094,93
dipendente 20	A	0,8300	100,00%	0,8300	8,50	7,06	12	12	7,06	910,66	0,00	910,66
TOTALI			19,0000	19,0350						21.890,25	691,27	22.581,52

totale punti M	169,59	A	P	R
N=A/M	€ 129,08	€ 21.890,25	€ 691,27	€ 22.581,52
		BUDGET PERFORMANCE INDIVIDUALE	MAGGIORAZIONE	TOTALE

SEGUE ALLEGATO D

Budget da distribuire = A - è previsto per ciascuna struttura/direzione, ovvero per Ente; esso è determinato dalla somma di un importo di Area/ex. Categoria per ciascun dipendente coinvolto, pari a 1,150€, moltiplicato per un coefficiente di ex-categoria (coefficiente = 1 per la categoria C).

AREA	COEFF. EX-CAT.	PERF.IND	<i>budget</i>	<i>media</i>	<i>bonus = 30% della media</i>
funzionari EX D3	1,2500	€ 1.437,50	€ 21.890,25	€ 1.152,12	€ 345,64
funzionari ex D	1,0800	€ 1.242,00			
istruttori - ex C	1,0000	€ 1.150,00			
operatori esperti - ex B3	0,9600	€ 1.104,00			
operatori esperti - ex B	0,8700	€ 1.000,50			
operatori - ex A	0,8300	€ 954,50			

Il coefficiente di Area/ex.Cat viene proporzionato in colonna D all'eventuale % di part time di cui alla colonna C
Nella colonna E si inseriscono le valutazioni individuali operate con la scheda prevista dal sistema di valutazione; la valutazione E viene quindi moltiplicata per il coefficiente di area ponderato D, al fine di ottenere il valore F, che rappresenta la valutazione ponderata al livello di area interessato.
La valutazione ponderata categoriale F viene quindi proporzionata all'effettivo servizio di colonna H svolto nell'anno, rispetto a quello dovuto di colonna G, ottenendo così la valutazione finale in colonna I rapportata anche alla presenza in servizio.
Il <i>budget</i> generale A viene quindi diviso per la somma di tutti i valori di colonna I (cioè i punti individuali ponderati anche con riferimento alla presenza in servizio), determinando così il "valore punto" N, il quale, moltiplicato per ciascuna valutazione finale ponderata di colonna I, determina il premio individuale finale L.
Il sistema produce, pertanto, la distribuzione completa dell'intero <i>budget</i> A, in proporzione all'Area/ex Cat. di iscrizione, alla presenza in servizio e alla valutazione meritocratica attribuita a ciascun dipendente.
La maggiorazione del premio individuale spettante ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate è quantificata nel 30% della media dei premi individuali, prendendo a riferimento i dipendenti di cui al totale di Col. C, ovvero i dipendenti proporzionati alla % dei part time
La somma di colonna O costituisce il <i>budget</i> da distribuire ai dipendenti con valutazioni più elevate, pari al 5% del personale complessivamente valutato, con un minimo di n.2 dipendenti.
La somma dei premi di colonna L con le maggiorazioni di cui al totale di colonna O determina i premi finali da erogare di colonna Q.
La somma del <i>budget</i> A e del <i>budget</i> P determina il totale complessivo R del fondo destinato ai premi.
Per quanto riguarda la correlazione del premio con le assenze dal servizio si applica quanto previsto dall'Allegato A.
Le parti, ai sensi dell'articolo 81, commi 2 e 3 del CCNL del 16 novembre 2022, concordano di destinare la maggiorazione del premio individuale al 5% dei dipendenti valutati, con arrotondamento all'unità superiore per i decimali maggiori o uguali a 0,50. In ogni caso, il numero dei dipendenti beneficiari non può essere inferiore a 2.
La maggiorazione è assegnata nell'ordine della graduatoria di merito della valutazione dell'anno di riferimento e senza distinzione di Area di inquadramento o Servizio/Struttura di appartenenza del dipendente.
In caso di parità di punteggio, precede il dipendente con la media valutativa superiore nel triennio precedente e, in caso di ulteriore parità, precede il dipendente con maggiore anzianità di servizio nell'Area di attuale appartenenza. In caso di ulteriore parità, il <i>bonus</i> è assegnato al dipendente più anziano di età.

Allegato E

Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato degli incaricati di Elevata Qualificazione - art. 7, comma 4, lett. v)

Tetto risorse per la retribuzione di posizione e di risultato - a	€ 100.000,00	(%)
quota teorica destinata alla retribuzione di posizione - b	€ 80.000,00	80,00%
quota teorica destinata alla retribuzione di risultato (c=a-b)	€ 20.000,00	20,00%
residui a consuntivo retribuzione di posizione e di risultato - d	€ 0,00	
risorse annue per la retribuzione di risultato (c + d)	€ 20.000,00	

	A valutazione	B retribuzione di posizione annuale	C periodo di servizio (es. mesi)	D valore della posizione rapportata al servizio	E coefficiente di posizione	F valutazione ponderata ai mesi = A x E	G premio di risultato = E x F	% del premio di risultato sulla posizione
EQ 1	9,00	11.500,00	12	11.500,00	1,44	12,94	€ 2.898,96	25,21%
EQ 2	9,20	9.500,00	12	9.500,00	1,19	10,93	€ 2.448,01	25,77%
EQ 3	8,50	12.000,00	12	12.000,00	1,50	12,75	€ 2.856,94	23,81%
EQ 4	8,60	9.500,00	12	9.500,00	1,19	10,21	€ 2.288,36	24,09%
EQ 5	8,70	9.000,00	12	9.000,00	1,13	9,79	€ 2.193,12	24,37%
EQ 6	9,30	11.000,00	12	11.000,00	1,38	12,79	€ 2.865,35	26,05%
EQ 7	9,90	9.500,00	12	9.500,00	1,19	11,76	€ 2.634,27	27,73%
EQ 8	8,10	8.000,00	12	<i>8.000,00</i>	<i>1,00</i>	8,10	€ 1.815,00	22,69%
						89,26	€ 20.000,00	
					totale Col. F	89,26		
					budget da distribuire	€ 20.000,00		
					valore punto	224,07		

Alla retribuzione di risultato è destinata una quota non inferiore al 15% del tetto complessivo delle risorse per le EQ, oltre agli eventuali residui annui, rilevati a consuntivo, della quota del fondo destinata alla retribuzione di posizione (Art. 17, comma 4, CCNL Funzioni Locali 16/11/2022)

I dati inseriti nel presente allegato hanno carattere meramente esemplificativo.

Allegato F – Indennità per specifiche responsabilità

(art. 84 CCNL Funzioni Locali 16/11/2022)

1. Per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione degli enti, 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, ai sensi dell'art. 16 del CCNL Funzioni Locali 16/11/2022 e seguenti, può essere riconosciuta, secondo i criteri generali di cui all'art 7 comma 4 lett. f) (Contrattazione integrativa), una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione).
2. L'istituto in oggetto è attivato, nel rispetto delle disponibilità economiche definite dalla contrattazione decentrata, nell'ambito del fondo di alimentazione del salario accessorio del personale dipendente. La ripartizione delle risorse per il finanziamento di detta indennità tra le Strutture/Servizi degli Enti è effettuata sulla base di una preventiva ricognizione interna, di concerto tra i Responsabili di Struttura/Servizio.
3. L'istituto indennizza una significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte e concretamente esercitate; il beneficio, pertanto, può essere erogato al personale cui siano attribuite responsabilità di particolare intensità rispetto a quelle ordinariamente insite nelle declaratorie della categoria di appartenenza.
4. La determinazione dell'importo delle indennità viene graduata in relazione alla ricorrenza quantitativa delle seguenti tipologie di attività:
 - 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);
 - 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. 36/2023;

- 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;
- N. Responsabilità di preposizione a uffici e servizi complessi/strategici;
- O. Responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili e su delega formale;
- P. Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione;
- Q. Responsabilità di elaborazione di pareri (anche destinati all'esterno) e di supporti consulenziali in genere;
- R. Responsabilità di partecipazione, quale componente, a commissioni di gara
- S. Responsabilità di coinvolgimento in sistemi relazionali complessi (es: conferenze di servizi ecc.)
- T. Responsabilità di funzioni specialistiche ad elevato grado di esposizione personale (responsabile della sicurezza, responsabile della privacy e così via)
- U. -Responsabilità che implica elevato livello di autonomia operativa

5. L'importo delle indennità è, quindi, graduato e individuato in applicazione dei seguenti criteri:

Numero fattispecie per posizione	Importo annuo lordo
1 fattispecie di responsabilità	da 350,00 a 500,00 €
da 2 a 3 fattispecie di responsabilità	da 501,00 a 1.500,00 €
da 4 a 5 fattispecie di responsabilità	da 1.501,00 a 2.500,00 €
oltre 5 fattispecie di responsabilità	da 2.501,00 a 3.000,00 € elevabili a 4.000,00 € per Area dei Funzionari e delle E.Q.

6. Gli importi dell'indennità indicati al comma 5 sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno; l'indennità, se spettante, è corrisposta al personale a tempo parziale in proporzione alle ore lavorative contrattuali.

7. La liquidazione è disposta annualmente a consuntivo, previa attestazione del Dirigente/Responsabile di riferimento, di effettivo svolgimento dei compiti e delle prestazioni correlate all'incarico, esercitato in via prevalente e continuativa.

8. L'attribuzione degli incarichi e la ricognizione delle tipologie di responsabilità di cui al comma 4 compete ai Responsabili di riferimento.

9. L'incarico di responsabilità che dà titolo all'erogazione dell'indennità, di durata massima triennale, è affidato ai singoli dipendenti, in via preventiva alla sua decorrenza, con atto formale del Responsabile di riferimento, nel quale sono specificate le funzioni e i compiti assegnati. Copia del provvedimento è contestualmente trasmessa, per conoscenza, al Servizio Risorse Umane dell'Unione. Il servizio stesso viene tempestivamente informato in caso di revoca dell'affidamento.

10. In assenza di preventivo atto formale, non è possibile attribuire l'indennità a consuntivo. È orientamento consolidato dell'Aran che l'esercizio di compiti che comportano le "specifiche responsabilità" in esame, deve necessariamente risultare da previo atto formale di conferimento, e che non si ritiene percorribile far retroagire le condizioni legittimanti l'attribuzione del compenso relativo alla indennità in oggetto (CFL 138).

11. L'attribuzione ai dipendenti dell'indennità è attuata dopo la necessaria verifica e certificazione, a consuntivo e a cura dei Responsabili apicali che hanno conferito gli incarichi, sul grado di effettivo esercizio della responsabilità.

12. Le indennità sono erogate in unica soluzione annuale. La spettanza, intera o parziale, sarà valutata a consuntivo, in ragione mensile, al fine di assicurare che la misura effettiva dell'indennità tenga conto dei periodi di assenza più rilevanti, tali da non consentire adeguata continuità e assiduità nell'esercizio della responsabilità

affidata. Ai suddetti fini, in caso di assenza prolungata superiore a 30 giorni continuativi, la maturazione dell'indennità viene sospesa per tutto il periodo di assenza, con possibilità di assegnazione temporanea delle stesse responsabilità ad altro dipendente. A questo fine verranno decurtati solo i periodi di almeno 30 giorni di calendario continuativi, come indicato nell'Allegato A.

Allegato G – Indennità di funzione

(art. 97 CCNL Funzioni Locali 16/11/2022)

1. Per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, attribuite con atto formale, in capo al personale di Polizia Locale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che non risulti titolare di un incarico di EQ può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi, erogabili anche mensilmente, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione).

2. L'istituto in oggetto è attivato, nel rispetto delle disponibilità economiche definite dalla contrattazione decentrata, nell'ambito del fondo di alimentazione del salario accessorio del personale dipendente. L'assegnazione di detta indennità dovrà avvenire anche sulla base di una preventiva ricognizione interna, di concerto tra i Responsabili di Struttura/Servizio.

3. L'istituto indennizza una significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte e concretamente esercitate; il beneficio, pertanto, può essere erogato al personale cui siano attribuite responsabilità di particolare intensità rispetto a quelle ordinariamente insite nelle declaratorie della categoria di appartenenza.

4. La determinazione dell'importo delle indennità viene graduata in relazione alla ricorrenza quantitativa delle seguenti tipologie di attività:

- V. 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;
- W. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
- X. specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
- Y. specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
- Z. specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016;
- AA. Responsabilità di preposizione a uffici e servizi complessi/strategici;
- BB. Responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili e su delega formale;
- CC. Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione;
- DD. Responsabilità di elaborazione di pareri (anche destinati all'esterno e di supporti consulenziali in genere);
- EE. Responsabilità di coinvolgimento in sistemi relazionali complessi (es: conferenze di servizi ecc.)
- FF. Responsabilità di funzioni specialistiche ad elevato grado di esposizione personale (responsabile della sicurezza, responsabile della privacy e così via)
- GG. -Responsabilità che implica elevato livello di autonomia operativa

5. L'importo delle indennità è, quindi, graduato e individuato in applicazione dei seguenti criteri:

Numero fattispecie per posizione	Importo annuo lordo
1 fattispecie di responsabilità	da 350,00 a 500,00 €
da 2 a 3 fattispecie di responsabilità	da 501,00 a 1.500,00 €
da 4 a 5 fattispecie di responsabilità	da 1.501,00 a 2.500,00 €
oltre 5 fattispecie di responsabilità	da 2.501,00 a 3.000,00 € elevabili a 4.000,00 € per Area dei Funzionari e delle E.Q.

6. Gli importi dell'indennità indicati al comma 5 sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno; l'indennità, se spettante, è corrisposta al personale a tempo parziale in proporzione alle ore lavorative contrattuali.

7. La liquidazione è disposta annualmente a consuntivo, previa attestazione del Dirigente/Responsabile di riferimento, di effettivo svolgimento dei compiti e delle prestazioni correlate all'incarico, esercitato in via prevalente e continuativa.

8. L'attribuzione degli incarichi e la ricognizione delle tipologie di responsabilità di cui al comma 4 compete ai Responsabili di riferimento.

9. L'incarico di responsabilità che dà titolo all'erogazione dell'indennità, di durata massima triennale, è affidato ai singoli dipendenti, in via preventiva alla sua decorrenza, con atto formale del Responsabile di riferimento, nel quale sono specificate le funzioni e i compiti assegnati. Copia del provvedimento è contestualmente trasmessa, per conoscenza, al Servizio Risorse Umane dell'Unione. Il servizio stesso viene tempestivamente informato in caso di revoca dell'affidamento.

10. In assenza di preventivo atto formale, non è possibile attribuire l'indennità a consuntivo. È orientamento consolidato dell'Aran che l'esercizio di compiti che comportano le "specifiche responsabilità" in esame, deve necessariamente risultare da previo atto formale di conferimento, e che non si ritiene percorribile far retroagire le condizioni legittimanti l'attribuzione del compenso relativo alla indennità in oggetto (CFL 138).

11. L'attribuzione ai dipendenti dell'indennità è attuata dopo la necessaria verifica e certificazione, a consuntivo e a cura dei Responsabili apicali che hanno conferito gli incarichi, sul grado di effettivo esercizio della responsabilità.

12. Le indennità sono erogate in unica soluzione annuale. La spettanza, intera o parziale, sarà valutata a consuntivo, in ragione mensile, al fine di assicurare che la misura effettiva dell'indennità tenga conto dei periodi di assenza più rilevanti, tali da non consentire adeguata continuità e assiduità nell'esercizio della responsabilità affidata. Ai suddetti fini, in caso di assenza prolungata superiore a 30 giorni continuativi, la maturazione dell'indennità viene sospesa per tutto il periodo di assenza, con possibilità di assegnazione temporanea delle stesse responsabilità ad altro dipendente. A questo fine verranno decurtati solo i periodi di almeno 30 giorni di calendario continuativi, come indicato nell'Allegato A.



CONTRATTO COLLETTIVO TERRITORIALE

di parte normativa

**STRALCIO SU SISTEMA DI
VALUTAZIONE E CRITERI
PROGRESSIONI ALL'INTERNO
DELLE AREE**

Castelnuovo Rangone
Castelvetro di Modena
Guiglia
Marano sul Panaro
Savignano sul Panaro
Spilamberto
Vignola
Zocca

ASP Terre di Castelli Giorgio Gasparini



L'anno duemilaventitre, il giorno 13 del mese di settembre, alle ore 15:00, presso la sede dell'ASP Terre di Castelli Giorgio Gasparini,

si sono incontrate

la delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale, costituite ai sensi del Protocollo d'Intesa stipulato in data 4 novembre 2018 e secondo le disposizioni dell'art. 9 del CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018, per le seguenti Amministrazioni:

Unione Terre di Castelli, ASP Terre di Castelli Giorgio Gasparini, Comuni di Castelnuovo Rangone, Castelvetro di Modena, Guiglia, Marano sul Panaro, Savignano sul Panaro, Spilamberto, Vignola e Zocca.

Le delegazioni sono come di seguito rappresentate:

delegazione pubblica

Dr. Massimiliano Mita	_____
Dr.ssa Elisabetta Manzini	_____
Dr.ssa Barbara Beltrami	_____
Dr.ssa Ivonne Bertoni	_____
Dr.ssa Laura Bosi	_____
Dr.ssa Paola Covili	_____
Dr.ssa Giuseppina Crisci	_____
Dr.ssa Maria Assunta Manco	_____
Dr.ssa Margherita Martini	_____
Dr.ssa Catia Plessi	_____
Dr.ssa Antonella Tonielli	_____

delegazione sindacale

FP CGIL Federico Bevini

CISL FP Mirko Manzini

UIL FPL Filippo Tumminello

CSA Federico Coratella

RSU territoriale

Le parti sottoscrivono il presente **REGOLAMENTO** sul **SISTEMA DI VALUTAZIONE E CRITERI PROGRESSIONI ALL'INTERNO DELLE AREE** quale stralcio al Contratto Collettivo Territoriale di parte normativa in corso di approvazione.

Titolo I
Sistema integrato di valutazione del personale

Art. 1
Ambiti, elementi e criteri di valutazione

1. Il sistema integrato di valutazione del personale, adottato dall'Ente e al quale, in questa sede, è fatto rimando, è volto alla valutazione degli apporti di ciascun dipendente, tramite la valutazione dei comportamenti e degli apporti individuali e/o di gruppo al conseguimento delle *performance* di struttura.

2. In applicazione di quanto previsto dall'art. 19, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii., le indennità e i premi sono erogati assicurando che gli stessi rispondano al principio di differenziazione salariale, con combinato riguardo all'effettività anche oggettiva dell'impegno richiesto e del merito prestazionale di ciascun dipendente.

3. il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso virtuoso di gestione dei regimi premiali caratterizzato dalle seguenti fasi essenziali:

- programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;
- programmazione operativa e gestionale: definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in una logica di partecipazione e di condivisione;
- predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
- determinazione dei valori individuali e collettivi di premialità in funzione del pieno o parziale conseguimento di obiettivi di miglioramento, nonché loro conoscenza da parte dei soggetti interessati;
- monitoraggio e confronto periodico sul grado di conseguimento degli obiettivi e sul regime di utilità conseguito;
- verifica degli obiettivi e dei risultati effettivamente raggiunti a consuntivo;
- controlli e validazione dei risultati conseguiti;
- misurazione dell'effettivo miglioramento generato e valutazione della performance raggiunta;
- esame delle valutazioni attraverso apposito confronto;
- riconoscimento dei regimi premiali conseguiti ad esito della validazione dei livelli di utilità generata;
- refertazione dei risultati di sistema agli organi di governo;

4. 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 assunto, entità del

miglioramento originato rispetto alla qualità-quantità erogativa propria dei servizi di destinazione, misurata attraverso appositi indicatori di utilità marginale;

5. il sistema di misurazione e valutazione della performance è unitariamente strutturato e si applica a tutti gli istituti incentivanti indistintamente, che presuppongano la valutazione delle prestazioni a proprio fondamento.
6. La valutazione dei dipendenti in comando o convenzione può essere condivisa dai rispettivi responsabili. In caso di valutazioni distinte, il Servizio Risorse Umane provvederà al computo medio, tenendo conto delle percentuali e del periodo di comando/convenzione. In caso di comando o convenzione con Enti diversi da quelli dell'Area Vasta Unione, si terrà conto della scheda di valutazione dell'altro Ente, se disponibile, solo nel caso in cui la percentuale del comando/convenzione sia prevalente (maggiore del 50%).
7. Allo scopo di tutelare il buon funzionamento del sistema di valutazione sono previste alcune forme di garanzia sostanziali quali: la conoscenza diffusa dei criteri e delle regole riguardanti la valutazione, l'omogeneità dei criteri valutativi, la segnalazione preventiva al dipendente, in concomitanza con il monitoraggio di luglio, in merito al raggiungimento degli obiettivi, oltre alla definizione di specifiche regole di contraddittorio di seguito meglio specificate:
 - la procedura deve concludersi entro 30 giorni dalla data di consegna della scheda di valutazione, il cui modello viene allegato al presente accordo secondo le seguenti fasi:
 - o entro la fine del mese di febbraio di ogni anno vengono consegnate le schede di valutazione ai dipendenti dell'anno precedente;
 - o Entro 10 giorni dalla consegna della scheda di valutazione il dipendente può richiedere al dirigente/responsabile valutatore il colloquio.
 - o Il dirigente/responsabile valutatore deve rendersi disponibile a effettuare il colloquio entro 7 giorni successivi alla richiesta. Al fine di valutare il complessivo assetto del clima interno ad ogni Ente al fine di incrementare il benessere organizzativo, l'amministrazione valuterà l'ipotesi – da concordare con il nucleo di valutazione – di sottoporre a tutti i dipendenti un questionario di valutazione del proprio responsabile/dirigente.
 - o Entro 7 giorni successivi al colloquio il dipendente può presentare richiesta di riesame al Segretario/Direttore Asp/nucleo di valutazione allo scopo di chiarire le motivazioni della valutazione e comprendere le aree di miglioramento evidenziate dal valutatore. Nel caso di richiesta di riesame da parte di un dipendente con PO o dirigente, tale richiesta sarà da inoltrare al nucleo di valutazione/Amm.re Unico Asp.
 - o Il Segretario/nucleo di valutazione/Direttore Asp può chiedere al dirigente valutatore/Responsabile il riesame della valutazione. Nel corso di tale procedura dovrà essere redatto apposito verbale; copia della richiesta di riesame e del verbale dell'incontro vengono trasmesse al Servizio Risorse Umane-gestione economica/Ufficio Personale Asp. Il valutato può richiedere l'assistenza di un rappresentante sindacale per l'intera procedura di riesame a partire dalla richiesta di colloquio con il dirigente.

Art. 2

Riflessi del sistema integrato di valutazione sul trattamento economico del personale

1. Tutti gli istituti contrattuali, di genesi nazionale e/o decentrata, che presuppongono, ai fini dell'attribuzione di benefici, anche economici, la valutazione degli apporti del personale, trovano applicazione sulla scorta del sistema integrato di valutazione adottato dall'Ente.
2. La valutazione di cui al comma 1 si riflette anche sulla quantificazione dei premi correlati ai diversi istituti, in rapporto alla qualità e all'intensità del contributo professionale espresso dal personale. In sede di contrattazione integrativa sulla ripartizione e destinazione delle risorse disponibili, possono trovare specificazione e integrazione i criteri di determinazione differenziale dei premi, tenuto anche conto della complessità e delle priorità correlate a particolari aree di risultato.
3. Le parti, ai sensi dell'art. 81, commi 2 e 3 del CCNL del 16 novembre 2022, stabiliscono la quantità del personale destinatario del *bonus* premiale per la *performance* individuale nella misura del 5% dell'organico in servizio nel giorno 31 dicembre dell'annualità di riferimento e, comunque, in non meno di due unità di personale. A tal fine, si opera l'arrotondamento per eccesso delle unità di personale in caso di decimale maggiore o uguale a 0,50. La quantificazione del *bonus* è pari al 30 % del valore medio pro-capite virtuale per dipendente a tempo pieno dei premi attribuiti annualmente al personale valutato positivamente.

Titolo II

Progressione economica all'interno delle Aree

Art. 3

Definizione delle procedure per le progressioni economiche

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree di inquadramento si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, ad integrazione del trattamento tabellare di Area, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori, per ciascuna Area, previsti dalla Tabella A acclusa al CCNL 16.11.2022 e dagli artt. 92, 96, 102, 106 del medesimo CCNL, che specifica la misura annua lorda ed il numero massimo di differenziali stipendiali acquisibili, dal dipendente, nell'Area di inquadramento.
2. Ogni amministrazione riconosce selettivamente le progressioni economiche all'interno di ciascuna Area, tenuto conto, nei limiti delle risorse decentrate a tal fine disponibili e specificamente destinate in sede di contrattazione integrativa, dei criteri di valutazione stabiliti dall'art. 14 del CCNL 16.11.2022 e dal presente contratto collettivo integrativo, per le parti e le materie ad esso demandati.
3. La progressione economica viene riconosciuta, nel limite delle risorse stabili del fondo risorse decentrate effettivamente disponibili, secondo i criteri di selezione relativi alle procedure di riconoscimento indicati al successivo comma 4, in conformità a quanto prescritto dall'art. 14, comma 2, let. d), del CCNL 16.11.2022.
4. La progressione economica di cui al presente articolo avrà decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto collettivo integrativo che definisce il numero dei differenziali stipendiali riconoscibili, nell'anno di riferimento, per ciascuna Area,

compatibilmente e nei limiti delle risorse decentrate a tal fine specificamente destinate nell'ambito del contratto collettivo integrativo.

5. I beneficiari dell'istituto sono individuati, nei limiti di cui sopra, a seguito della formazione di un'apposita graduatoria valutativa di tipo comparativo, formulata in applicazione dei criteri di valutazione ed attuazione indicati al successivo art.4.

Art. 4

Modalità e criteri di attuazione delle selezioni

1. I criteri per la definizione delle procedure finalizzate al riconoscimento delle progressioni economiche, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 16.11.2022, sono come di seguito determinati:

- a) **REQUISITI PER LA PARTECIPAZIONE ALLA SELEZIONE VOLTA AL RICONOSCIMENTO DEL DIFFERENZIALE STIPENDIALE**

- essere in servizio a tempo indeterminato presso l'ente che procede alla selezione alla data di decorrenza del beneficio economico;
- non avere avuta riconosciuta alcuna progressione economica negli ultimi 3 o 4 anni, calcolati tenendo conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate, e specificamente:
 - * **3 anni:** per i dipendenti che dall'anno 2019 non hanno beneficiato di alcuna progressione orizzontale oppure hanno beneficiato di n. 1 progressione orizzontale;
 - * **4 anni:** per i dipendenti che dall'anno 2019 hanno beneficiato di n. 2 progressioni orizzontali.
- assenza, negli ultimi **due** anni, di comminazione di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare. Se, a conclusione del procedimento disciplinare, al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura selettiva. In caso di contenzioso giudiziale attivato dal dipendente a seguito dell'esito del procedimento disciplinare, il riconoscimento del differenziale economico viene sospeso e le relative risorse congelate sino alla definizione del giudizio attivato.

Alla luce delle novità introdotte dal nuovo CCNL le parti si riservano di verificare l'andamento delle progressioni al termine del secondo anno dalla stipula del presente accordo, al fine di apportare eventuali correttivi che si rendessero necessari.

- b) **CRITERI DI VALUTAZIONE AI FINI DELLA FORMAZIONE DELLA GRADUATORIA PER IL RICONOSCIMENTO DEL DIFFERENZIALE STIPENDIALE**

La valutazione selettiva effettuata ai fini del riconoscimento del differenziale stipendiale e della formazione della relativa graduatoria, deve essere effettuata in applicazione dei seguenti **CRITERI DI VALUTAZIONE:**

1) **media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite** o, comunque, delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza motivata dal servizio del dipendente in relazione ad una delle annualità. Al presente criterio di valutazione le parti concordano di attribuire un **peso del 60%**, per cui il punteggio massimo attribuibile è pari a 6 punti;

2) **esperienza professionale**, da intendersi quale esperienza maturata nella categoria/area/differenziale stipendiale (ex categoria/posizione) e nel medesimo profilo od equivalente (profilo amministrativo/contabile, profilo tecnico, profilo nell'ambito welfare/socio sanitario-educativo, profilo nell'ambito della Polizia Locale), con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di contrattazione delle Funzioni Locali, nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti contrattuali diversi; nel caso in cui il dipendente non abbia mai fatto progressioni economiche, si tiene conto della data di assunzione in ruolo eventualmente sommando precedenti periodi a tempo determinato. A tal fine si precisa che per periodi di almeno sei mesi e 16 giorni si arrotonda per eccesso ad anno intero, per periodi inferiori si arrotonda per difetto. Al presente criterio di valutazione le parti concordano di attribuire **un peso del 40%**, per cui il punteggio massimo attribuibile è pari a 4 punti, da differenziarsi secondo il numero degli anni di anzianità, e precisamente:

- anzianità minore/uguale a 4 anni: 0 punti

- anzianità di almeno 5 anni: 1 punto

- anzianità di almeno 6 anni: 2 punti

- anzianità di almeno 7 anni: 3 punti

- anzianità di almeno 8 anni: 4 punti

Per il personale che avrà ottenuto una valutazione media inferiore a 8/10, il punteggio di cui al presente punto 2) subisce una riduzione del 35%.

- la **scala parametrica ai fini della determinazione del punteggio da attribuire è definita su base centesimale (1-100)**, tenuto conto dell'articolato sistema valutativo definito dal contratto collettivo nazionale di lavoro, come integrato dal presente contratto di secondo livello;

- è possibile attribuire un **punteggio aggiuntivo** complessivamente **non superiore al 3%** del punteggio complessivamente ottenuto con l'applicazione dei criteri di valutazione, per il personale che **non abbia conseguito progressioni economiche per un periodo superiore a 6 anni**. Le parti concordano di fissare il punteggio aggiuntivo nel **3% del punteggio conseguito** nei punti sub 1) e sub 2).

Vengono definiti i seguenti **criteri di priorità in caso di parità** di punteggio, verificatisi in applicazione di quanto sopra, nel rispetto del principio di non discriminazione. Ai presenti fini, pertanto, i criteri a parità di punteggio conseguito, sono così determinati, in ordine di priorità:

- numero di anni di inquadramento nella medesima Area/Differenziale – ex Cat./Pos;
- maggior punteggio conseguito al titolo di cui al criterio valutativo sub 2) (esperienza professionale);
- anzianità di servizio presso gli Enti dell'Area vasta dell'Unione

- in caso di ulteriore parità conseguirà il differenziale stipendiale il dipendente maggiore di età.
2. Le procedure finalizzate all'attribuzione del differenziale stipendiale vengono avviate sulla base delle risorse appositamente stanziare per le nuove progressioni economiche, a valere sulle risorse stabili di cui all'art. 79, comma 1, del CCNL 16.11.2022; per ciascun Ente viene destinato un distinto budget all'area delle EQ, cui concorrono le stesse in via esclusiva.
 3. Il personale interessato è quello in servizio, nell'Ente, alla data del 1° gennaio dell'anno in cui è effettuata la valutazione comparativa ai fini dell'applicazione dell'istituto e che abbia maturato, a tale data, i requisiti di partecipazione alla procedura valutativa, considerando, ai fini del computo del requisito di servizio richiesto, che il rapporto di lavoro a tempo parziale non è riproporzionabile ai fini della relativa maturazione del predetto e che il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro, che prosegue con il nuovo ente; pertanto nel periodo di cui sopra si computa anche la pregressa permanenza nella posizione di provenienza maturata presso altre amministrazioni.
 4. Ogni anno il Servizio Risorse Umane gestione economica dell'Unione Terre di Castelli verifica le somme disponibili, destinate all'applicazione dell'istituto in sede di contrattazione collettiva integrativa, e provvede a suddividerle nei diversi budget di Ente negoziati. Secondo quanto stabilito dall'art. 14, comma 2, lett. b), il numero dei "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa, e specificamente in sede di contrattazione decentrata finalizzata alla sottoscrizione dei CCI economici annuali di ogni Ente;
 5. Di norma, entro il mese di giugno dell'anno di decorrenza delle progressioni, viene pubblicato un avviso interno di attivazione dell'istituto, in cui viene richiesto di presentare, entro 15 giorni dalla pubblicazione, da parte dei dipendenti che hanno i requisiti per partecipare, una dichiarazione su apposito modello SOLO al fine di comunicare l'eventuale servizio prestato a tempo determinato, con specificazione di Cat./Area e del profilo professionale, antecedente all'immissione in ruolo e in enti diversi da quelli dell'area vasta Unione Terre di Castelli; tale periodo è valutabile per un massimo di tre anni (non saranno considerati periodi maggiori di tre anni)
 6. Scaduto detto termine, il servizio risorse umane – gestione economica, provvede alla redazione delle relative graduatorie, sulla base dei criteri di valutazione sopra concordati.
 7. Gli elenchi nominativi formati ad esito della valutazione comparativa, evidenziando gli aventi diritto alla progressione, vengono portati a conoscenza dei dipendenti con apposita pubblicazione interna degli atti stessi.
 8. I suddetti elenchi hanno vigenza limitata esclusivamente alla sessione di progressioni economiche cui sono riferite, per cui non è possibile alcun scorrimento delle stesse. Di contro, si procederà allo scorrimento delle graduatorie qualora i dipendenti che accedono alla progressione abbiano già ottenuto il riconoscimento del medesimo beneficio da parte di eventuali precedenti datori di lavoro pubblici con decorrenza antecedente.
 9. Costituiscono principi generali in materia di progressioni economiche all'interno delle Aree i seguenti criteri di riferimento:

- f) il numero di differenziali stipendiali che possono essere riconosciuti nell'anno per ciascuna Area viene definito in sede di contrattazione integrativa
- g) il numero dei differenziali stipendiali attribuibili nell'anno deve essere definito, in sede di contrattazione integrativa, in coerenza con le risorse previste, a valere sul fondo risorse decentrate (parte stabile), per la copertura finanziaria degli stessi
- h) non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale al singolo dipendente per ciascuna procedura selettiva
- i) i differenziali stipendiali sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna Area, previa formazione della graduatoria di valutazione comparativa dei candidati che concorrono alla procedura selettiva
- j) la progressione economica costituita dal differenziale stipendiale è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità nell'ambito del fondo risorse decentrate
- k) il differenziale stipendiale è attribuito, agli aventi diritto, a seguito della formazione della relativa graduatoria, a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo che prevede l'applicazione dell'istituto destinando, all'uopo, il relativo finanziamento
- l) i differenziali stipendiali cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra le Aree a seguito di procedure selettive o concorsuali, ferme restando le eventuali prescrizioni di garanzia stabilite dal CCNL
- m) l'esito della procedura selettiva finalizzata al riconoscimento dei differenziali stipendiali ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'Area.