



COMUNE DI LORO PICENO  
PROVINCIA DI MACERATA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

PARTE NORMATIVA

TRIENNIO 2023-2025



*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

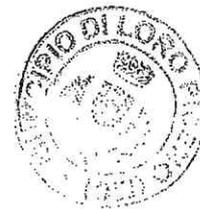
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*



**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO  
PER IL TRIENNIO 2023 - 2025**

Il giorno 04 dicembre 2023 presso la sede dell'Ente, si sono riunite la Delegazione Trattante di parte Pubblica e le Rappresentanze Sindacali composte come previsto dall'ultimo CCNL del comparto Funzioni Locali:

**1. Delegazione di parte pubblica:**

- Il Presidente: Segretario comunale Dott. Pasquale Ercoli
- Componenti:
  - 1 Responsabile del III Settore Dott.ssa Ludovica Medei
  - 2 Responsabile del II e IV Settore Geom. Silvano Luchetti
  - 3 Responsabile del I Settore Robertino Paoloni

**2. Delegazione di parte sindacale:**

- a) Organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:

OO.SS. Territoriale CISL FP Alessandro Moretti  
OO.SS. Territoriale CGIL FP .....  
R.S.U. – Luca Di Biagi

Le delegazioni trattanti hanno definito, mediante contrattazione decentrata integrativa, le materie delegate dal CCNL vigente così come risultano specificate nel presente documento.

Letto, confermato e sottoscritto.

Loro Piceno, li 04/12/2023

La Delegazione Pubblica

La Delegazione Sindacale

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato Contratto Collettivo Integrativo per il triennio 2023-2025



## TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

### Art. 1

#### Ambito di applicazione

1. Il presente contratto collettivo integrativo (di seguito CCI) si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso l'ente Comune di Loro Piceno, con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di formazione e lavoro e di somministrazione nei secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge e contrattuali in materia. Il presente contratto si applica, altresì, al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale degli enti.

### Art. 2

#### Oggetto, principi e finalità

1. Il presente CCI reca la disciplina degli istituti normativi ed economici che le norme di legge e le disposizioni dei vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto Funzioni Locali demandano a tale livello di contrattazione.

2. Il CCI 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 dell'ente e con la relativa pianificazione esecutiva, nonché nell'ottica del consolidamento e miglioramento degli standard di erogazione dei servizi e dei livelli di produttività attesa, nel rispetto dei principi di valorizzazione delle professionalità e del merito.

### Art. 3

#### Durata e procedura di verifica delle modalità attuative

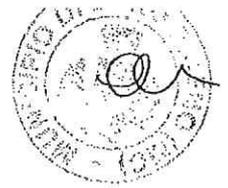
1. Gli effetti del presente CCI decorreranno dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa indicazione, e sino al 31.12.2025

2. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio presso l'ente attraverso l'invio in posta elettronica presso gli indirizzi mail istituzionali oppure attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale.

3. Le parti convengono che i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo, saranno negoziati con cadenza annuale attraverso apposito accordo economico sottoscritto tra le parti. A tal fine la sessione negoziale finalizzata alla sottoscrizione del citato accordo economico va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'ente fornirà alle OO.SS. una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo risorse decentrate.

4. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore e conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo CCI o di eventuali nuove disposizioni contrattuali integrative modificative o integrative dello stesso, salvo il caso in cui intervengano norme di legge o di futuri contratti collettivi nazionali di lavoro di applicazione immediata a precettiva, incompatibili con la prosecuzione della predetta efficacia.

*[Handwritten signatures and initials on the right margin]*



## TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

### CAPO I – RISORSE DECENTRATE

#### Art. 5 Fondo risorse decentrate

1. La determinazione annuale del Fondo risorse decentrate, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 79 del Ccnl Funzioni locali del 16.11.2022, è di esclusiva competenza dell'ente.
2. Il Fondo, per l'anno 2023, costituito con determinazione dirigenziale n. 82 del 31/10/2023, secondo le direttive emanate dalla giunta, è allegato al presente CCI.
3. La costituzione del fondo, anche provvisoria, propedeutica all'avvio del negoziato compatibilmente con deve avvenire entro il 30 aprile di ogni anno ed è oggetto di tempestiva informazione alle OO.SS. affinché si avvii, entro tale data, la sessione negoziale finalizzata alla definizione dei criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili, tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 5 del presente CCI.
4. Ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa, in attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della L. n. 234/2021 (Legge di bilancio 2022), le parti convengono sulla opportunità di incrementare annualmente, le risorse di parte variabile finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti di cui all'art. 79 comma 2, lett. c) e quelle di cui all'art. 17, comma 6, del CCNL 16.11.2022 di una misura complessivamente non superiore allo 0,22 per cento del monte salari 2018. Tali risorse, in quanto finalizzate a quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, del D.L. n. 80/2021, non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. lgs. n. 75/2017. Tali risorse saranno ripartite in misura proporzionale sulla base degli importi relativi all'anno 2021, prendendo in considerazione il fondo delle risorse decentrate nella sua interezza (parte stabile e parte variabile) senza depurarlo da eventuali compensi per specifiche disposizioni di legge e le risorse stanziati ai sensi dell'art. 17, comma 6 del CCNL 2019-2021 per la retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione.
5. Al fine di garantire maggiore efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa in considerazione dei rilevanti impegni derivanti dall'attuazione dei progetti del PNRR e degli adempimenti connessi, per gli anni dal 2023 al 2026, nel caso in cui l'ente rispetti i requisiti, previsti all'art. 8 comma 4 del Decreto Legge n. 13/2023 e smi. le parti concordano di incrementare, oltre il limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, l'ammontare della componente variabile del fondo per la contrattazione integrativa destinata al personale in servizio, in misura del 5% della componente stabile del fondo certificato nel 2016.
6. L'incremento del fondo di parte variabile potrà avvenire anche con risparmi di parte stabile dei fondi di salario accessorio degli esercizi finanziari precedenti **nonché con i risparmi del lavoro straordinario.**
7. L'ente, in ossequio ai principi generali di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti, su richiesta della delegazione trattante di parte sindacale procederà ad illustrare le modalità di quantificazione delle risorse con particolare riferimento alle nuove voci di incremento di parte stabile previste dall'articolo 79 comma 1 lettere b) d) e comma 1 bis del CCNL 16.11.2022 che non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. lgs. n. 75/2017.

*[Handwritten signatures and initials on the left margin]*

*[Handwritten signature on the bottom right]*



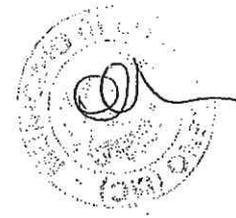
**Art. 4**

**Interpretazione autentica delle clausole controverse**

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 15 giorni lavorativi dalla richiesta di cui al successivo comma 2, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. Al fine di cui al comma 1 la parte interessata invia all'altra apposita richiesta scritta indicando una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
3. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del presente contratto.

*fm d'p*  
*goy*  
*R*  
*W*

*W*



## Art. 6 – Utilizzo del Fondo risorse decentrate

1. Le risorse del Fondo di cui all'art. 4 annualmente disponibili sono destinate ai seguenti utilizzi:

- erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa
- erogazione dei premi correlati alla performance individuale
- indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis del CCNL del Ccnl 16 novembre 2022
- indennità di turno
- indennità di reperibilità
- indennità per attività prestata in giorno festivo ai sensi dell'art. 24, comma 1, del CCNL del 14.09.2000
- indennità per specifiche responsabilità secondo la disciplina di cui all'art. 84 del Ccnl 16 novembre 2022
- indennità di funzione di cui all'art. 97 del Ccnl 16 novembre 2022
- indennità di servizio esterno di cui all'art.100 del Ccnl 16 novembre 2022
- compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi ISTAT di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018 che, nei limiti di quanto stabilito dalla legge e da consolidati orientamenti della giurisprudenza contabile, non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23 comma 2 d.lgs. 75/2017
- compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;
- differenziali stipendiali, finanziati con risorse stabili
- "assegno ad personam", attribuito in caso di progressione verticale qualora il trattamento economico in godimento risulti superiore al trattamento tabellare dell'area di destinazione
- risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82 CCNL del 16.11.2022
- Incentivi economici del personale educativo – scolastico per attività ulteriori rispetto al calendario scolastico
- Incentivi economici per il personale utilizzato in attività di docenza

2. Le risorse variabili annualmente rese disponibili ai sensi dell'art. 79 comma 2 del CCNL 16.11.2022 sono destinate almeno per il 30% alla performance individuale.

3. Ai sensi dell'art. 80 comma 3 del CCNL 16.11.2022 non rientrano nel vincolo di destinazione di cui al comma precedente le risorse finalizzate a compensare l'indennità condizioni di lavoro, l'indennità di funzione e di servizio esterno, nonché quelle derivanti da specifiche disposizioni di legge, compresi i compensi ISTAT previsti dall'art. 70 ter del CCNL 21.5.2018.

*[Handwritten signatures on the left margin]*

*[Handwritten signature on the bottom right]*



### Art. 7 – Criteri di ripartizione del Fondo

1. Le risorse del Fondo di cui all'art. 5 annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, per assicurare la rispondenza degli strumenti indennitari, incentivanti e premiali del personale agli assetti organizzativi e gestionali degli uffici e dei servizi e alle particolari condizioni di erogazione di determinati servizi

2. Per l'anno 2023, le risorse disponibili per la contrattazione integrativa, desunte dalla determinazione di costituzione n 82 del 31/10/2023, oggetto di ripartizione, ammontano a euro 31.752,41/57.656,27, al netto delle risorse necessarie per corrispondere:

- I differenziali di progressione economica (ovvero le posizioni economiche in godimento) al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78, comma 3, letterab) CCNL del 16.11.2022
- quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22 gennaio 2004;
- incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art. 31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14 settembre 2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5 ottobre 2001;
- l'indennità che continua ad essere corrisposta al personale dell'ex VIII qualifica funzionale, non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6 luglio 1995.

*Handwritten signatures on the left margin:*  
1. A large, stylized signature.  
2. A signature starting with 'Gey'.  
3. A signature starting with 'R'.  
4. A signature starting with 'M'.

*Handwritten signature on the right margin.*



## Art. 9 - Risparmi derivanti dall'attuazione dei Piani di razionalizzazione

1. Ai sensi di quanto previsto dall' art. 67, comma 3, lettera b) CCNL 2016- 2018, richiamato dall'art.79, comma 2, lettera a) del CCNL 2019-2021 le risorse decentrate di parte variabile possono essere incrementate, annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento delle economie aggiuntive derivanti dall'attuazione dei piani di razionalizzazione di cui all'art. 16, commi 4 e 5 del D. L. 98/2011, convertito in Legge n. 111/2011.
2. I piani di cui al comma 1, oggetto di informativa alle OO.SS., devono essere adottati o modificati entro il 31 marzo di ogni anno.
3. Il 50 per cento dell'importo di cui al comma 1 è destinato alla erogazione della performance individuale mentre, la restante quota, negli importi definiti in sede di contrattazione integrativa, sarà prioritariamente destinata al finanziamento delle misure di Welfare integrativo
4. Per l'anno 2023 le parti convengono di destinare al finanziamento delle misure di Welfare integrativo di cui all'art. 36 del presente CCI il 0 % delle risorse derivanti dall'attuazione del presente articolo.
5. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL-2018, confermato dall'art. 79, comma 2, lettera a) CCNL-2022, nell'annosuccessivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi, previa certificazione dell'organo di revisione.

## CAPO II - PREMIALITA'

### Art.10 - Criteri per l'attribuzione dei premi

1. L'amministrazione si avvale del sistema della incentivazione della produttività per supportare processi di riorganizzazione, consolidamento e miglioramento dei servizi, delle attività e delle prestazioni erogate dall'ente.
2. In tal senso, gli obiettivi correlati alla incentivazione della produttività sono parte integrante del sistema di programmazione e pianificazione dell'Ente e sono declinati nell'ambito del documento di pianificazione esecutiva (PEG) quali obiettivi di struttura.
3. Nell'ambito dell'attività di pianificazione dell'Ente, l'Amministrazione può individuare, previa contrattazione con le Organizzazioni Sindacali, progetti-obiettivo da finanziare con risorse previste da specifiche disposizioni di legge, potendo altresì sviluppare progetti di produttività su obiettivi determinati.
4. La produttività organizzativa o di struttura è correlata ad un sistema di incentivazione che assorbe il 0 % delle risorse complessivamente destinate alla produttività mentre il restante 100% delle risorse è rivolto al riconoscimento della performance individuale.

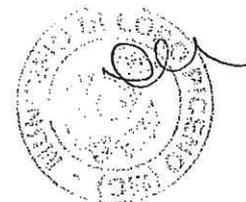
Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite secondo i seguenti criteri:

- valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi, come definiti in via preventiva con gli atti di programmazione, e, a consuntivo, con la misurazione dei risultati certificati dal nucleo di valutazione, entro il primo trimestre dell'anno successivo;
- Informazione preventiva a ciascun dipendente degli obiettivi assegnati alla struttura organizzativa di appartenenza, mediante colloquio con il/la dipendente;
- informazione infrannuale con comunicazione obbligatoria dei risultati rilevati per i dipendenti che abbiano evidenziato una valutazione negativa, con forme che consentano al dipendente interessato l'instaurazione di un contraddittorio con il dirigente di riferimento
- informazione finale sulla rilevazione dei risultati definitivi, con possibilità di

*Handwritten signature*

*Handwritten initials*

*Handwritten signature*



## Art. 8 –Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi ISTAT di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018, non sottoposti al limite di cui all'art. 23 comma 2 d.lgs. 75/2017 sono, a titolo esemplificativo, :

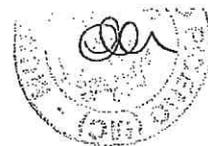
- incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del d.lgs. n. 50/2016,
- gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI (art. 3, comma 57, Legge 23.12.1996, n. 662; art. 59, comma 1, lett. p), d.lgs. 15.12.1997, n. 446);
- gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione IMU e TARI (art.1, comma 1091 L. n.145/2018);
- i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 del decreto-legge 90/2014 e articolo 27 del C.C.N.L. del 14 settembre 2000
- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003
- proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie ai sensi degli artt. 142 e 208 Codice della Strada per la quota di proventi contravvenzionali (accertati ed incassati nello stesso esercizio finanziario) eccedente le riscossioni del precedente esercizio finanziario, da utilizzare per premiare la maggiore produttività di specifiche unità di personale incaricate di svolgere servizi suppletivi di controllo funzionali al programmato potenziamento della sicurezza urbana e stradale
- diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati (art. 32, comma 40 del D. L. 269/2003);
- compensi per le attività di rilevazione svolte per conto dell'ISTAT;
- compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D. L. n. 437 del 1996, spese del giudizio per contenziosi dinanzi al giudice tributario.
- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della L. n. 326 del 2003;
- compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della L. 449/1997.

2. L'elenco di cui al comma 1 si intende implementato da tutte le risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedono specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi nei limiti di quanto previsto dalle medesime disposizioni normative.

3. Le relative somme saranno stanziare secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti di ente, oggetto di informativa preventiva alle OO.SS., e ripartite in sede di accordo economico annuale sui criteri di ripartizione del Fondo.

*[Handwritten signatures on the left margin]*

*[Handwritten signature on the right margin]*



contraddittorio con il dirigente di riferimento, permanendo l'ipotesi di valutazione negativa e prima della sua formalizzazione

Handwritten notes on the left side of the page, including the name "Giovanni" and other illegible scribbles.

Handwritten initials or signature on the right side of the page.



## Art. 11 - La performance organizzativa

1. Nell'ambito delle attività di programmazione annuale e pluriennale dell'Ente, nel rispetto del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ente, delle specificità delle diverse aree funzionali, per ogni esercizio di riferimento, trovano definizione gli obiettivi gestionali di pertinenza delle diverse articolazioni organizzative, ivi compresi quelli aventi natura trasversale che coinvolgono più strutture ovvero l'intero Ente.

2. Tutti gli obiettivi sono corredati da uno o più indicatori, utili al monitoraggio degli andamenti durante l'esercizio ed alla valutazione dei risultati a consuntivo.

3. L'erogazione dei premi correlati alla produttività di struttura avviene al ricorrere delle seguenti condizioni:

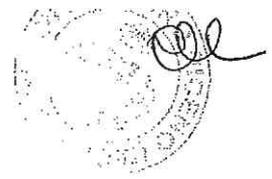
- quando il livello di conseguimento del risultato si colloca tra il 90% ed il 100% è erogato il 100% del budget;
- quando il livello di conseguimento del risultato si colloca tra 80% e 89,99% è erogato il 90% del budget;
- quando il livello di conseguimento del risultato si colloca tra il 70% e il 79,99%, è erogato l'80% del budget;
- al di sotto del livello di conseguimento del 70% non è consentita l'erogazione del budget collegato alla performance organizzativa.

4. I premi collegati alla performance organizzativa sono erogati secondo le seguenti modalità:

- a) il 90% del premio spettante è corrisposto in quote trimestrali/semestrali previa attestazione del Dirigente/EQ/Responsabile del Servizio sul livello di allineamento/conseguimento dei risultati;
- b) il restante 10% del premio è corrisposto in un'unica soluzione a consuntivo dell'esercizio, entro il mese di marzo dell'anno successivo, previa validazione del livello di raggiungimento degli obiettivi da parte del competente Organo e dell'attestazione dell'apporto assicurato dai dipendenti al conseguimento dei risultati, graduato su quattro fasce.

5. Il Dirigente/EQ/Responsabile del Servizio autorizza l'erogazione dei premi di performance indicati alla lettera a) di cui al precedente comma 4 secondo i livelli di conseguimento del risultato, ferma restando una soglia minima di presenza assicurata dal dipendente nel semestre di riferimento pari ad almeno l'80% dei giorni lavorabili; al di sotto di tale limite la performance organizzativa sarà erogata in proporzione alle giornate effettivamente lavorate. Ai fini del calcolo della presenza, non sono computati tra le assenze l'astensione obbligatoria per maternità/paternità, le terapie salvavita, l'infortunio sul lavoro e le correlate malattie professionali/per causa di servizio, permessi ex L. 104/1992, gravi patologie conclamate e certificate, ferie, festività soppresse, recupero di ore già lavorate e ogni altra tipologia di assenza espressamente prevista e tutelata da norma di legge e/o contrattuale, con esclusione delle aspettative non retribuite. A conclusione dell'esercizio finanziario di riferimento, si procederà al ricalcolo della percentuale di presenza in servizio effettiva dell'anno, con conseguente corresponsione dell'eventuale conguaglio.

6. I risparmi conseguenti all'abbattimento delle quote di premio secondo le modalità sopra descritte, ovvero in base alle giornate non lavorate, trattandosi di somme collegate agli obiettivi di struttura al cui conseguimento ha concorso l'intero personale saranno distribuite in sede di conguaglio di fine anno, in base alla valutazione di cui alla lettera b) del precedente comma 4.



7. Qualora si rilevino criticità negli andamenti tali da prefigurare un forte disallineamento rispetto ai risultati programmati, il Dirigente/EQ/Responsabile del Servizio è tenuto ad informare i dipendenti per l'esame congiunto delle relative problematiche. Il monitoraggio dovrà avvenire con cadenza almeno trimestrale.

8. Ai fini della liquidazione del premio di produttività di cui alla lettera b) del precedente comma 4, acquisita la validazione del competente Organo sul livello di raggiungimento degli obiettivi che consenti di quantificare la percentuale erogabile del budget, si procede alla misurazione degli apporti assicurati dai dipendenti alla produttività di struttura come di seguito specificato:

Fattore	Valore
Assenza di provvedimenti disciplinari nell'anno di riferimento. Ai fini del calcolo del relativo punteggio, al valore massimo di 30 attribuito automaticamente in assenza di sanzioni disciplinari, sono apportate le seguenti decurtazioni  sanzioni della multa - 10 punti; sospensione fino a 10 giorni - 20 punti; sospensione oltre 10 giorni e fino a 30 giorni : - 30 punti;	30 max
Qualità e quantità della prestazione resa in rapporto ai risultati della Struttura	35 max
Correttezza, completezza e tempestività degli adempimenti propedeutici al conseguimento dei risultati	35 max

9. In relazione al punteggio conseguito, il dipendente è collocato in una delle quattro fasce di punteggio cui corrisponde un premio differenziato, come di seguito precisato:

- tra il 90 e 100 verrà erogato il 100% del premio;
- tra l'80 e 89,99 verrà erogato il 90% del premio;
- tra il 70 e 79,99 verrà erogato l'80% del premio;
- tra il 60 e 69,99 verrà erogato il 70% del premio.

Con un punteggio inferiore a 60 non è prevista l'erogazione del premio.

#### Art. 12 - La performance individuale

1. Ai fini dell'attribuzione della quota di incentivo collegata alla performance individuale, l'Ente si avvale di un sistema di valutazione della performance idoneo a rilevare la qualità del contributo personale dimostrato ed i comportamenti professionali e organizzativi posti in essere.

2. In relazione al punteggio conseguito, il dipendente è collocato in una delle quattro fasce di valutazione cui corrisponde un premio differenziato, come di seguito precisato:

*[Vertical list of illegible signatures]*

*[Illegible signature]*



- tra il 90 e 100 verrà erogato il 100% del premio;
- tra l'80 e 89,99 verrà erogato il 90% del premio;
- tra il 70 e 79,99 verrà erogato l'80% del premio;
- tra il 60 e 69,99 verrà erogato il 70% del premio.

Con un punteggio inferiore a 60 non è prevista l'erogazione del premio

3. Resta ferma la soglia minima di presenza del personale pari ad almeno il 75% dei giorni lavorabili nell'anno di riferimento; al di sotto di tale limite il premio legato alla performance individuale sarà erogato in proporzione alle giornate effettivamente lavorate. Ai fini del calcolo della presenza, non sono computati tra le assenze l'astensione obbligatoria per maternità/paternità, le terapie salvavita, l'infortunio sul lavoro e le correlate malattie professionali/per causa di servizio, permessi ex L. 104/1992, gravi patologie certificate, ferie, festività soppresse, recupero di ore già lavorate e ogni altra tipologia di assenza espressamente prevista da norma di legge e/o contrattuale, con esclusione delle aspettative non retribuite.

### Art. 13 - Differenziazione della performance individuale

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di misurazione e valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

2. La quota massima di personale a cui la maggiorazione può essere attribuita è pari 10 % del personale a tempo indeterminato per ogni Area/Settore

## CAPO III – PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

### Art. 14 - Principi generali

1. L'art.14 del Ccnl 16.11.2022, prevede l'istituto delle progressioni economiche all'interno delle aree, al fine di riconoscere e remunerare il maggior grado di competenza professionale acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area di riferimento, secondo il nuovo sistema di classificazione di cui alla tabella A, allegata al nuovo Ccnl.

2. Il numero massimo di "differenziali stipendiali", che possono essere attribuiti a ciascun dipendente per tutto il periodo in cui permanga nella medesima area, e l'importo lordo, da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità come indicati nella Tabella A allegata al CCNL del 16.11.2022 è pari a:

- Funzionari ed elevata qualificazione: euro 1.600, numero massimo 6
- Istruttori: euro 750 numero massimo 5
- Operatori esperti: euro 650 numero massimo 5
- Operatori: euro 550 numero massimo 5

*[Handwritten signatures and initials on the left margin]*

*[Handwritten signature on the right margin]*



3. Per il personale della Polizia Locale, inquadrato nell'Area degli istruttori che risulti titolare di funzioni di coordinamento, connesse al maggior grado rivestito ai sensi della legge n. 65/1986, attribuite con atti formali secondo i rispettivi ordinamenti, la misura del "differenziale stipendiale" di cui all'art. 14 del Ccnl è incrementata di euro 350, al fine di compensare il maggior grado di competenza professionale richiesto.

4. Per il personale iscritto ad ordini e albi professionali, la misura del "differenziale stipendiale" di cui all'art. 14 del Ccnl, è incrementata di euro 150 per il personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e di euro 200, per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, al fine di compensare la specifica professionalità richiesta per lo svolgimento della prestazione lavorativa.

5. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.gs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate e precisamente:

- ammontare dei differenziali di progressioni orizzontali attribuiti negli anni precedenti, resisi disponibili a seguito di cessazione del personale o acquisizione di superiore area;
- nuove risorse assegnate per progressioni nell'anno di riferimento.

6. La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo.

7. Ai sensi dell'art. 78 comma 3 Ccnl 16.11.2022, a decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione, il personale in servizio è automaticamente reinquadrato nel nuovo sistema di classificazione, con attribuzione:

- degli stipendi tabellari della nuova area di destinazione;
- del valore complessivo delle posizioni economiche in godimento derivanti dall'istituto delle progressioni economiche di cui all'art. 16 del CCNL 21.05.2018, mantenuto a titolo di "differenziale stipendiale";

8. Il "differenziale stipendiale" a seguito del reinquadramento nel nuovo sistema di classificazione, non pregiudica l'attribuzione degli ulteriori "differenziali stipendiali" di cui al presente articolo, che, ove conseguiti, si aggiungono allo stesso.

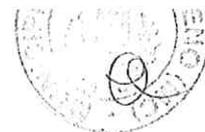
9. I differenziali stipendiali di cui al presente articolo, unitamente a quelli previsti dal comma 8 cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree, fatto salvo il fatto che qualora il trattamento economico in godimento acquisito per effetto della progressione economica risulti superiore al trattamento tabellare della nuova area, il dipendente conserva a titolo di assegno personale, a valere sul Fondo risorse decentrate, la differenza assorbibile nelle successive progressioni economiche all'interno della stessa area.

10. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area.

11. L'attribuzione della progressione economica avverrà mediante utilizzazione della graduatoria elaborata sulla base dei criteri di cui all'art. 14 del presente CCI per ciascuna area, partendo dai punteggi più elevati (sommatoria dei criteri a) b) c), fino ad utilizzo della capienza della quota stessa destinata, con il limite numerico di contingente di personale annualmente stabilito.

*Handwritten signatures on the left margin:*  
1. *[Signature]*  
2. *[Signature]*  
3. *[Signature]*  
4. *[Signature]*

*[Handwritten signature on the right margin]*



12. Per ciascuna area, a parità di punteggio individuale complessivo, avrà diritto all'attribuzione della progressione economica il personale con maggiore anzianità di servizio nella posizione economica presso l'ente ed, in subordine, il più anziano di età.

#### Art. 15 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

1. La progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, ed è attribuita in relazione alle risorse annualmente assegnate, in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, secondo la metodologia adottata e con riferimento, di norma, ai dipendenti in servizio al 1° gennaio in possesso dei requisiti sotto indicati.

2. Possono partecipare alla procedura selettiva annuale i lavoratori che negli ultimi due anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;

3. Sono esclusi dalla procedura i dipendenti che negli ultimi due anni, siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; qualora alla scadenza della presentazione delle domande siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura

4. Ogni anno la contrattazione decentrata determina il numero dei "differenziali stipendiali" per ogni area, in coerenza con le risorse destinate.

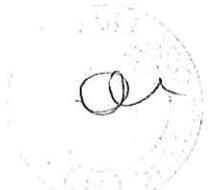
5. La progressione economica viene attribuita sulla base di graduatorie distinte per ciascuna area di inquadramento del personale in base ai criteri sotto indicati. Le graduatorie diventano definitive dopo 15 giorni dalla loro comunicazione ferma restando la possibilità, entro tale termine, di presentare istanza scritta di riesame del proprio punteggio. Trascorso tale periodo, l'ente provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.

A) VALUTAZIONE (peso 80%)	
Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità	Valutazione 90 – 100 – (10 PUNTI) Valutazione 80 – 89 (8 PUNTI) Valutazione 70 – 79 (7 PUNTI) Valutazione 60 -69 (6 PUNTI)

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

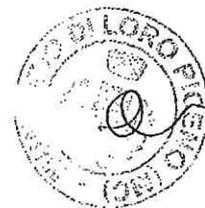


B) ESPERIENZA PROFESSIONALE (peso 20%)	
Valutare l'esperienza maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi	Indicare un certo punteggio differenziato in base al numero di anni di servizio  Fino a 5 anni di esperienza punti 2 Da 5 a 10 anni di esperienza punti 3 Oltre 10 anni punti 4



*Handwritten notes on the left margin:*  
R  
R  
gay  
from the pen

*Handwritten signature or initials on the right side.*



## CAPO IV- INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

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

1. Dato atto che, previo confronto con le OO.SS. sui criteri di conferimento, revoca e graduazione l'ente ha provveduto ad istituire le posizioni di Elevata Qualificazione, le parti convengono sulla definizione dei criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti titolari di relativo incarico.
2. L'ente stabilisce annualmente, nell'ambito delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di EQ, la quota percentuale destinata alla retribuzione di risultato, nel rispetto del 15% minimo stabilito dall'art. 17, comma 4, del CCNL-2022;
3. L'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente per gli incarichi di Eq
4. Per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL 16.11.2022, alla EQ incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari ad una percentuale 15% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la EQ oggetto dell'incarico *ad interim*, stabilita dall'Amministrazione;

## CAPO V – INDENNITA'

### Art. 17 - Indennità condizioni di lavoro

1. Gli enti corrispondono un'unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
  - a) disagiate;
  - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
2. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:
  - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri dipendenti con analoghe mansioni;
  - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri lavoratori con analoghe mansioni;
  - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri dipendenti con analoghe mansioni;
3. La presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

*[Handwritten signatures on the left margin]*

*[Handwritten signature on the bottom right]*



4. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro proprie del profilo di inquadramento.
5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.
6. La predetta indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.
7. Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo il profilo di inquadramento
8. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.
9. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 1,50 come segue:
  - a) personale esposto a rischio Euro 1,00/giorno
  - b) personale esposto a disagio Euro 1,00/giorno .

#### Art. 46- Indennità di specifiche responsabilità

1. E' prevista un'indennità di importo massimo non superiore a € 3.000 annui lordi elevabili a 4.000 per il personale inquadrato nell'area Funzionari ed EQ che non risulti incaricato di EQ, con relativi oneri a carico del Fondo, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che richiedano una maggiore responsabilità eventualmente collegata anche a specifici progetti. Gli incarichi di cui al presente articolo sono intesi quali ruoli di referenza procedimentale e di elaborazione dei processi, posti a diretto supporto delle istruttorie e delle progettualità di competenza dirigenziale e, ove utile o necessario, dell'EQ.

2. Si configurano incentivabili le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari responsabilità, aggiuntive rispetto alle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo il profilo di inquadramento, che saranno appositamente e formalmente individuate dai competenti dirigenti/responsabili dei servizi in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, il funzionigramma dell'ente, l'organigramma degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, prevedendo altresì adeguata rotazione degli incarichi al personale avente gli stessi profili e qualifiche professionali, anche in ossequio alla vigente normativa in tema di prevenzione e contrasto alla corruzione.

3. Il conferimento degli incarichi attribuiti al personale delle Aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori, Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, è disposto con atto formale del dirigente/responsabile del servizio, da adottarsi in forma scritta entro il mese di gennaio di ogni anno, previa informativa alla RSU ed alle OO.SS. firmatarie del CCNL, con durata massima coincidente con l'anno solare.

4. Le parti prevedono l'attribuzione di incarichi di specifica responsabilità al personale dotato di idonea preparazione professionale e capacità di assunzione di responsabilità, maturata anche tramite adeguata esperienza e formazione culturale. Le attività che danno luogo all'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità oltre a quelle già indicate a titolo esemplificativo nell'art. 84 del vigente CCNL delle Funzioni Locali, sono caratterizzate da significative responsabilità rispetto agli ordinari compiti dell'Area di appartenenza e da una particolare autonomia nella gestione delle varie fasi procedurali.

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*



5. L'indennità di cui al presente articolo è erogata mensilmente con incarico formalmente conferito nelle modalità sopra indicate.

## TITOLO IV- ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO

### Art. 18 - Elevazione arco temporale di riferimento per orario massimo di lavoro settimanale

1. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D. Lgs. n. 66 del 2003, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di 6 mesi a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, di seguito specificate:

- lavoratori che prestazione servizio presso altri enti locali, ai sensi dell'articolo 1, comma 557, della legge 311/2004

### Art. 20 - Lavoro straordinario

1. Le parti concordano che il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario, per un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico dell'ente, non può superare 250 ore annue.

### Art. 24 - Banca delle ore

1. Ai sensi dell'art.33 Ccnl 16.11.2022, è istituita la banca delle ore con un conto individuale per ciascun lavoratore. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo di 250 ore da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.

2. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.

### Art. 25 - Flessibilità dell'orario di lavoro

1. Le parti concordano che 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, con possibilità del lavoratore di avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata, sarà conformata ai seguenti criteri:

- 30 minuti di flessibilità rispetto all'orario giornaliero di entrata e/o uscita previsto

2. La flessibilità goduta nell'ambito di ciascun mese deve essere recuperata entro i due mesi successivi secondo modalità e tempi concordati con il dirigente

3. 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;

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigente.



*Handwritten signatures and marks on the left side of the page.*