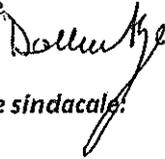


**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
PER IL TRIENNIO 2023 - 2025**

A seguito del parere favorevole espresso dal Revisore dei Conti sull'ipotesi del presente Contratto Collettivo Integrativo ai fini della certificazione sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, e a seguito della deliberazione n. 45 del 30/06/2023 con la quale la Giunta Comunale ha autorizzato la delegazione di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Integrativo per il personale dipendente e la ripartizione del Fondo risorse decentrate 2023, il giorno 14 del mese di luglio ha avuto luogo l'incontro tra:

- *la delegazione di parte pubblica:*

Vice Segretario comunale
FRAGALA' Domenico



- *la delegazione sindacale:*

OO.SS. Territoriale
OO.SS. Territoriale

CGIL FP
UIL FPL

Perissinotto Federica
Cerrato Sergio



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 comunale in servizio presso il Comune di Mombercelli, con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale in convenzione.

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

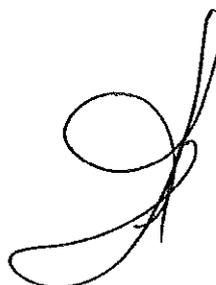
1. Gli effetti del presente CCI decorreranno dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa indicazione, e sino al 31.12.2025
2. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio presso l'ente attraverso l'invio in posta elettronica presso gli indirizzi 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.

5. Le parti firmatarie si incontrano, su richiesta motivata, ogni qual volta la delegazione trattante di parte sindacale, a seguito di adozione da parte dell'ente di provvedimenti che attivano o riorganizzano funzioni e servizi, lo richieda. Il presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro dieci giorni dalla ricezione della richiesta.

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.



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 del Responsabile del Servizio Personale n. 18 del 21/02/2023, 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. 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.
6. 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.

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 reperibilità
 - Indennità per specifiche responsabilità secondo la disciplina di cui all'art. 84 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
 - 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
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

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. 18 del 21/02/2023 oggetto di ripartizione, ammontano a euro 23.344,98 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, lettera b) 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;

3. Tali risorse vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 6 comma 1 del presente CCI, in valori assoluti, come di seguito riportato:

- indennità condizioni di lavoro
- piano performance individuale/collettive
- indennità di responsabilità

CAPO II – PREMIALITA'

Art.8 - 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 31,00 % delle risorse complessivamente destinate alla produttività mentre il restante 69,00 % 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 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 contraddittorio con il dirigente di riferimento, permanendo l'ipotesi di valutazione negativa e prima della sua formalizzazione

Art. 9 - 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:

5. Il 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 anno di riferimento pari ad almeno il 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 Responsabile del Servizio è tenuto ad informare i dipendenti per l'esame congiunto delle relative problematiche. Il monitoraggio dovrà avvenire con cadenza almeno trimestrale.

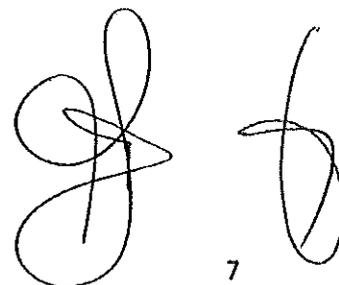
8. Ai fini della liquidazione del premio di produttività di cui alla lettera b) del precedente comma 4, acquisita la validazione del competente Organo sul livello di raggiungimento degli obiettivi che consenti di quantificare la percentuale erogabile del budget, si procede alla misurazione degli apporti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

<i>Fattore</i>	<i>Valore</i>
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

- 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 1'80 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. 10 - La performance individuale



7

B

1. Ai fini dell'attribuzione della quota di incentivo collegata alla performance individuale, l'Ente si avvale del sistema di valutazione, di cui alla deliberazione della Giunta Comunale n. 67 del 11/09/2012, che si allega, opportunamente aggiornato con i dati desunti dal CCNL 16/11/2022.

Art. 11 - 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 al 20 % del personale a tempo indeterminato per servizio.

CAPO III –DIFFERENZIALI STIPENDIALI (EX PEO) .

Art. 12 - 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:

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

3. 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 decentratee precisamente:

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

4. 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.

5. 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:

- o degli stipendi tabellari della nuova area di destinazione;
- o 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";

6. 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.

7. 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.

8. 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.

9. 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.

10. Per servizio, a parità di punteggio individuale complessivo, avrà diritto all'attribuzione della progressione economica il personale con maggiore anzianità di servizio presso l'ente e, in subordine, il più anziano di età)

11. In caso di risorse comunque non utilizzate, le stesse saranno portate ad incremento delle quote di fondo stanziato per la performance collettiva.

Art. 13 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

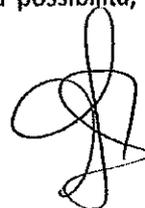
1. La progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, ed è attribuita in relazione alle risorse annualmente assegnate, in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, secondo la metodologia adottata e con riferimento, di norma, ai dipendenti 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 servizio, 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 10 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 40%)	
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	<p>Attribuire punteggi in base al sistema di misurazione e valutazione adottato</p> <p>Es. per ciascuno dei tre anni attribuire un punteggio</p> <p>Valutazione 90 – 100 – (MAX PUNTI 10)</p> <p>Valutazione 80 – 89 (PUNTI 8)</p> <p>Valutazione 70 – 79 (PUNTI 6)</p> <p>.....</p>
B) ESPERIENZA PROFESSIONALE Peso 40%)	
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	<p>IPOTESI 1</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2 punti per ciascun anno di servizio prestato o frazione uguale o superiore a 6 mesi presso l'Ente; - 1 punto per ciascun anno di servizio prestato o frazione uguale o superiore a 6 mesi in altre amministrazioni

Handwritten signatures and initials are present below the table. There are three distinct marks: a large, stylized signature on the left, a smaller signature on the right, and a set of initials at the bottom center.

C) CAPACITA' CULTURALI E PROFESSIONALI Peso 20	
<p>Ulteriori criteri correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi attivati dall'ente</p>	<p>Esempio</p> <p>Titoli di studio (il punteggio del titolo superiore ricomprende il punteggio del titolo inferiore):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Scuola dell'obbligo - punti 5; - Diploma di scuola secondaria triennale/quadriennale – punti 8; - Diploma di scuola secondaria quinquennale – punti 10; - Laurea triennale – punti 12; - Laurea Specialistica o Diploma di Laurea del vecchio ordinamento –15; <p>Percorsi formativi acquisiti successivamente alla precedente PEO</p> <ul style="list-style-type: none"> - Corso di formazione attivato dall'ente solo se rivolto a tutto il personale e con esame finale tale da consentire l'attribuzione di un punteggio differenziato in base alla valutazione (punti 5) - Corsi di formazione esterni all'ente con esame finale (punti 4) - Corso di formazione con attestato di frequenza punti (punti 2)

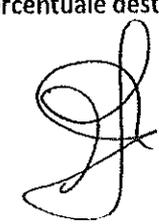
D) NUMERO DI ANNI TRASCORSI DALL'ULTIMA PROGRESSIONE
<p>È prevista una maggiorazione fino al 3% del punteggio complessivo per i lavoratori che non hanno effettuato progressioni da più di sei anni, come segue: 6 anni dall'ultima PEO maggiorazione 1%, fino a 8 anni dall'ultima PEO maggiorazione 2%, oltre 8 anni maggiorazione 3%)</p>

CAPO IV- INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 14 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione (ex P.O)

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 di cui alla deliberazione G.C n xxxx del xxx2019

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.

CAPO V – INDENNITA'

Art. 15 - 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;
- c) implicanti il maneggio di valori.

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.

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 semestralmente, sulla base dei datidesunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

6. Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

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

7. 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.
8. 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
9. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.
10. Si individuano i fattori impicanti maneggio valori come segue:
- ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.
11. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:
- dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;
 - dal sistema di rilevazione presenze/assenze.
12. L'Indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 15,00 al personale esposto a disagio ed al personale con funzione di agente

Art. 16 - Indennità di specifiche responsabilità

1. È 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. 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 responsabili dei servizi in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, 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.
2. 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 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.
3. 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.

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

Art. 17 - Indennità di reperibilità

Per le aree di pronto intervento individuate dall'ente il personale coinvolto nel relativo servizio di pronta reperibilità ha titolo di percepire la specifica indennità prevista dalla contrattazione collettiva nazionale di comparto fissata nell'importo di euro 10,33 per 12 ore al giorno. Le parti convengono che il limite massimo è individuato in numero sei giornate nell'arco dell'anno.

Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

Art. 18 - Lavoro straordinario

Le parti concordano che il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario, non può superare 180 ore annue, ed il fondo è pari ad euro 2.349,30

Art. 19 - Flessibilità dell'orario di lavoro

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
- 10 minuti di flessibilità rispetto all'orario giornaliero di entrata e/o uscita previsto per il personale operaio addetto alla viabilità

Le forme di recupero delle maggiori prestazioni rese nei periodi di maggior carico di lavoro nei restanti periodi possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.

TITOLO V- ULTERIORI MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE

Art. 20 - Misure concernenti salute e sicurezza sul lavoro

1. Le parti concordano affinché venga data tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente saranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie

e di coloro che percepiscono le Indennità per le condizioni di lavoro disagiato, a rischio e di servizio esterno, anche attraverso la costituzione di osservatori epidemiologici, dando altresì attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.

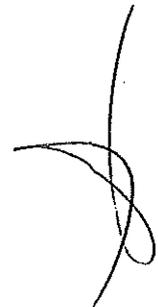
3. L'ente deve coinvolgere, consultare, informare e formare i Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione per tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi, inclusi i metodi di riconoscimento di segnali di pericolo o di situazioni che possono condurre ad aggressione, metodologie per gestire utenti aggressivi e violenti. I lavoratori impegnati in tali attività di formazione sono considerati in servizio a tutti gli effetti.

4. L'ente si impegna ad assegnare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dagli adempimenti di cui ai precedenti commi.

5. In conformità con le normative in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro vigenti le parti concordano che sarà verificata la corretta fornitura di tutti i dispositivi di protezione individuali necessari ai dipendenti per espletare la loro attività lavorativa.

6. L'ente verificherà la corretta installazione della segnaletica di emergenza in tutti i luoghi di lavoro e che, in base al piano di emergenza connesso con la valutazione dei rischi, organizzerà almeno una prova di evacuazione all'anno, per ogni ambiente di lavoro, dando comunicazione ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza ed alle rappresentanze sindacali con report contenenti gli esiti e le criticità.

Art. 21 – Formazione del personale



CRITERI PER VALUTAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE

Le risorse destinate dalla contrattazione decentrata integrativa, nell'ambito del fondo per le risorse decentrate, alla incentivazione delle performance individuali sono assegnate ai singoli Settori in proporzione al numero dei dipendenti assegnati allo stesso ed alle rispettive categorie di inquadramento secondo la seguente tabella di equivalenza:

Operatori esperti (ex Categoria B1): 1

- Operatori esperti (ex Categoria B3): 1,05
- Area Istruttori: (ex Categoria C1): 1,12
- Area Funzionari (ex Categoria D1): 1,22

Dove ponendo pari a 1,00 il valore tabellare-base più piccolo dello stipendio di ingresso relativo agli Operatori esperti (ex Categoria B1) (€ 20.620,71) calcolato con riferimento a 13 mensilità, tutti gli altri rapporti sono ottenuti dividendo i singoli valori tabellari delle altre categorie superiori per il suddetto valore-base degli Operatori esperti (ex Categoria B1).

I valori tabellari sono desunti dal CCNL del 16.11.2022 e cambieranno al cambiare dei contratti. La valutazione del personale dipendente, ai fini della retribuzione del salario accessorio relativo all'istituto della produttività per le performance individuali, è data dalle seguenti quattro parti:

- a) per il 60% per i risultati raggiunti (PARTE I)
- b) per il 20% per i comportamenti organizzativi (PARTE II)
- c) per il 10% per le competenze professionali (PARTE III)
- d) per il 10% per la valutazione finale assegnata alla posizione organizzativa di riferimento (PARTE IV).

(PARTE I) - VALUTAZIONE DEI RISULTATI RAGGIUNTI - RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI INDIVIDUALI 60%

Gli specifici obiettivi individuali non possono riguardare astratte "capacità" o "idoneità", ma concernere effettive prestazioni di risultato connesse alla categoria di appartenenza ed al profilo professionale del dipendente, come esemplificati nella seguente scheda:

Area	Profilo	Unità Organizzativa	Obiettivo 1	Obiettivo 2

La valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi individuali spetta al titolare di posizione organizzativa, che tiene conto di eventuali cause esogene ostative al conseguimento.

Ciascun obiettivo individuale avrà una pesatura, tale che la somma di essi dia sempre come totale 60.

La valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi individuali (performance individuale) si articola secondo il seguente prospetto:

Descrizione dell'obiettivo/azione operativa	Indicatori di misurabilità	Peso ponderale	Giudizio	Grado di valutazione	Punteggio complessivo
				30%, 50%, 80%, 100%	
				30%, 50%, 80%, 100%	
		60			Max 60 punti

Nell'assegnazione del grado di valutazione si tiene conto dei seguenti fattori:

- fino al 30% quando l'obiettivo non è stato raggiunto
- fino al 50% quando l'obiettivo è stato parzialmente raggiunto;
- fino allo 80% quando l'obiettivo è stato raggiunto come concordato;
- fino al 100% quando l'obiettivo è stato superato;

Per l'assegnazione del punteggio si tiene conto del peso degli obiettivi e del giudizio.

La valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi individuali spetta al titolare della posizione organizzativa, che tiene conto di eventuali cause esogene ostative al conseguimento.

La media dei gradi di raggiungimento dei risultati verrà valutata fino al 60%.

In alternativa:

Gli obiettivi assegnati alla Posizione Organizzativa verranno declinati in più azioni operative assegnate ai dipendenti. La Posizione Organizzativa assegna, subito dopo l'approvazione del Piano degli Obiettivi agli incaricati di cui sopra le azioni riferite ai propri obiettivi settoriali, diverse in numero e tipologia, eventualmente completandole con i pesi ponderali. Il grado di raggiungimento delle azioni operative si valuta nel seguente modo:

1. fino al 30% quando le azioni operative non sono state avviate;
2. fino al 50% quando le azioni operative non sono state raggiunte;
3. fino al 80% quando le azioni operative sono state raggiunte;
4. fino al 100% quando le azioni operative sono state raggiunte e superate.

La media dei gradi di raggiungimento di tutte le azioni di ogni dipendente verrà valutata fino al 60%.

(PARTE II) – VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI (20%)

Per qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza si intende l'effettiva incidenza dell'attività del dipendente, al fini del risultato attribuito all'unità organizzativa di appartenenza, per le ore teoriche lavorative svolte allo scopo di conseguire detto risultato. Per comportamenti professionali e organizzativi, il modo concretamente posto in essere nello svolgere le funzioni e le attività di propria spettanza.

Essa si misura non mediante astratte "capacità" e "idoneità", bensì avendo riguardo a concrete attività e funzioni, determinate dal titolare di posizione organizzativa attraverso atti di gestione (ordini di servizio, determinazioni organizzative) della prestazione lavorativa collettivi o individuali, adottati ai sensi dell'articolo 5, comma 2, del D.lgs. n. 165/2001 quali, esemplificativamente:

1. Ruolo rivestito nell'organizzazione:
 - 1.1 guida di gruppi di lavoro;
 - 1.2 componente di gruppi di lavoro, con funzioni plurime;
 - 1.3 componente di gruppi di lavoro, con funzioni fisse;
2. rapporto quantità atti ricevuti in incarico/quantità di attività o atti assegnati alla struttura di appartenenza ai fini della realizzazione degli obiettivi del P.E.G.;
3. rapporto quantità atti svolti/quantità di attività o atti assegnati alla struttura di appartenenza ai fini della realizzazione degli obiettivi del P.E.G.;
4. intensità di incarichi operativi anche non connessi a funzioni del P.E.G., utili per lo svolgimento delle attività gestionali;
5. svolgimento di funzioni di controllo sull'andamento della gestione;
6. interventi sostitutivi o sussidiari nei confronti dei funzionari o titolari di funzioni e responsabilità specifiche, finalizzate ad evitare scostamenti nei risultati della gestione di natura endogena;

La valutazione dei comportamenti organizzativi si articola secondo il seguente prospetto:

N	FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %	PUNTI
1	Impegno	Capacità di coinvolgimento attivo nelle esigenze della struttura		20 40 60 80 100	
2	Qualità	Capacità di garantire la qualità negli esiti delle proprie attività		20 40 60 80 100	
3	Autonomia	Capacità di dare risposta da solo alle specifiche esigenze		20 40 60 80 100	
4	Attenzione all'utenza	Capacità di assumere come prioritarie le		20 40 60 80	

		esigenze dell'utenza		100	
5	Lavoro di gruppo	Capacità di lavorare in modo positivo con i colleghi		20 40 60 80 100	
			20		Max 20 p.
PUNTEGGIO TOTALE MASSIMO ATTRIBUIBILE 20 PUNTI					

Dove le percentuali stanno a significare che:

1. 20% sono stati manifestati comportamenti organizzativi insufficienti;
2. 40% non sono stati manifestati comportamenti organizzativi significativi;
3. 60% sono stati manifestati comportamenti organizzativi significativi;
4. 80% sono stati ampiamente manifestati comportamenti organizzativi adeguati al ruolo ricoperto;
5. 100% sono stati manifestati comportamenti organizzativi in maniera ottimale.

Il titolare di posizione organizzativa Individua gli indicatori e i pesi ponderali.

La valutazione dei comportamenti organizzativi dimostrati spetta al titolare di posizione organizzativa, che tiene conto di eventuali cause esogene ostative al conseguimento.

La media di tutte le valutazioni dei 5 comportamenti organizzativi viene moltiplicata per la percentuale del 20% ottenendo così la percentuale relativa alla PARTE II.

(PARTE III) - VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI 10%

Per competenze professionali dimostrate si intende il grado di corrispondenza tra le competenze professionali possedute, attestate dal curriculum, dai risultati conseguiti in precedenza con relativa valutazione e le competenze, effettivamente mostrate, nell'attività lavorativa dell'anno.

Trattandosi di competenze professionali "mostrate", non sono coerenti valutazioni astratte, occorrendo connettere la valutazione ad elementi di fatto, quali:

- a) il grado di ricorso a richieste di supporto alle proprie funzioni;
- b) la frequenza di correzioni sostanziali o mancate validazioni agli atti prodotti;
- c) il rapporto tra soluzioni proposte/problemi rinvenuti;
- d) il rapporto tra soluzioni proposte/correttezza tecnica delle soluzioni proposte;

La valutazione delle competenze professionali mostrate spetta al titolare di posizione organizzativa, che tiene conto di eventuali cause esogene ostative al conseguimento.

La valutazione delle competenze professionali si articola secondo il seguente prospetto:

N	FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %	PUNTI
1	Aggiornamento delle conoscenze Capacità di mantenere aggiornate le conoscenze professionali			20 40 60 80 100	
2	Capacità di applicare correttamente le conoscenze tecniche necessarie			20 40 60 80 100	
			10		Max 10
PUNTEGGIO TOTALE MASSIMO ATTRIBUIBILE PUNTI 10					

Dove le percentuali stanno a significare che:

- 20% sono state manifestate competenze professionali insufficienti;
- 40% non sono state manifestate competenze professionali in misura significativa;
- 60% sono state manifestate competenze professionali in misura significativa;
- 80% sono state ampiamente manifestate competenze professionali adeguate al ruolo ricoperto;
- 100% sono state manifestate competenze professionali in maniera ottimale.

Il Responsabile Individua gli indicatori e i pesi ponderali.

La media dei gradi di valutazione delle competenze professionali ottenute verrà valutata fino al 10%.

(PARTE IV) – VALUTAZIONE FINALE ASSEGNATA ALLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA 10%

Questa componente di valutazione deriva da quella del titolare di posizione organizzativa. Tale risultato verrà valutato fino al 10%, in rapporto direttamente proporzionale all'esito della stessa.

SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE

1) VALUTAZIONE DEI RISULTATI RAGGIUNTI - RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI

Descrizione dell'obiettivo/ azione operativa	Indicatori di misurabilità	Peso ponderale	Giudizio	Grado di valutazione	PUNTI
				30%, 50%, 80%, 100%	
				30%, 50%, 80%, 100%	
		60			MAX 60

2) VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI

N	FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %	PUNTI
1	Impegno	Capacità di coinvolgimento attivo nelle esigenze della struttura		20 40 60 80 100	
2	Qualità	Capacità di garantire la qualità negli esiti delle proprie attività		20 40 60 80 100	
3	Autonomia	Capacità di dare risposta da solo alle specifiche esigenze		20 40 60 80 100	
4	Attenzione all'utenza	Capacità di assumere come prioritarie le esigenze dell'utenza		20 40 60 80 100	
5	Lavoro di gruppo	Capacità di lavorare in modo positivo con i colleghi		20 40 60 80 100	
			20		MAX 20

3) VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI

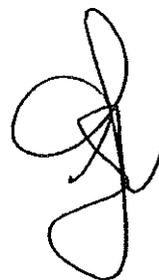
N	FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %	PUNTI
1	Aggiornamento delle conoscenze Capacità di mantenere aggiornate le conoscenze professionali			20 40 60 80 100	
2	Capacità di applicare correttamente le conoscenze			20 40 60 80 100	

	tecniche necessarie		10		MAX 10
--	---------------------	--	----	--	--------

4) VALUTAZIONE FINALE ASSEGNATA ALLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA

fino a 10 punti

TABELLA RIASSUNTIVA	
VALUTAZIONE DEI RISULTATI RAGGIUNTI - RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI - MAX 60	
VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI- MAX 20	
VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI- MAX 10	
VALUTAZIONE FINALE ASSEGNATA ALLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA- MAX10	
TOTALE - MAX 100	





Allegato b)

Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16 novembre 2022)

1. Fermo restando quanto stabilito dall'art. 84, comma 2, del CCNL 2019-2021, le indennità per le specifiche responsabilità possono essere riconosciute a dipendenti inquadrati nelle aree Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risultino titolari di incarichi di EQ, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano le specifiche responsabilità di seguito indicate, fino a un massimo di €. 3.000,00 lordi annui individuali, elevabile a €. 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, non titolare di incarichi di EQ.
2. In riferimento a quanto previsto dall'art. 84 del CCNL 16 novembre 2022, possono essere conferite ai dipendenti posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità dai competenti dirigenti/responsabili di Settore, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi e la razionalizzazione e ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento dell'incarico di specifica responsabilità deve essere scritto e adeguatamente motivato. Deve essere formalmente trasmesso al dipendente che, nel restituirlo firmato, ne prende visione e lo accetta.
3. Le fattispecie alle quali i dirigenti/responsabili di Settore devono fare riferimento, per il conferimento degli incarichi di cui al presente articolo, sono le seguenti:
 - a) Coordinamento di risorse umane;
 - b) Attribuzione di responsabilità con autonomia operativa in materia di controlli tributi comunali;
 - c) Attribuzione di responsabilità con autonomia operativa interventi manutentivi;
 - d) Gestione di rapporti e relazioni continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali;
 - e) Specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale;
 - f) Tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi
 - g) 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);
 - h) Predisposizione atti per certificazioni Mef, questionari SOSE
 - i) Istruttorie telematiche per erogazioni, contrazione finanziamenti
 - j) Gestione automezzi e attrezzature: acquisto carburante, scadenziario tassa di proprietà; revisione automezzi; interventi di riparazione;
 - k) Responsabilità attinenti alla redazione e invio di dati statistici, tenuta di contatti o relazioni con altre Amministrazioni o imprese
 - l) L'importo dell'indennità è proporzionato secondo i seguenti criteri, di natura quantitativa e qualitativa:
 - a) Importo di Euro 3.000,00 annui lordi per i dipendenti dell'**AREA DEGLI ISTRUTTORI**

per i quali ricorrano almeno quattro, ma non più di cinque, delle condizioni di cui al comma precedente;

b) Importo di Euro 2.500,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'**AREA DEGLI ISTRUTTORI** per i quali ricorrano tre delle condizioni di cui al comma precedente, per i dipendenti inquadrati nell'**AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI** per i quali ricorrano quattro delle condizioni di cui al comma precedente;

c) importo di Euro 1.500,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'**AREA DEGLI ISTRUTTORI** per i quali ricorrano due delle condizioni di cui al comma precedente, per i dipendenti inquadrati nell'**AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI** per i quali ricorrano tre delle condizioni di cui al comma precedente;

d) importo di Euro 1.000,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'**AREA DEGLI ISTRUTTORI** per i quali ricorrano una delle condizioni di cui al comma precedente, per i dipendenti inquadrati nell'**AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI** per i quali ricorrano due delle condizioni di cui al comma precedente;

d) importo di Euro 500,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'**AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI** per i quali ricorrano una delle condizioni di cui al comma precedente;

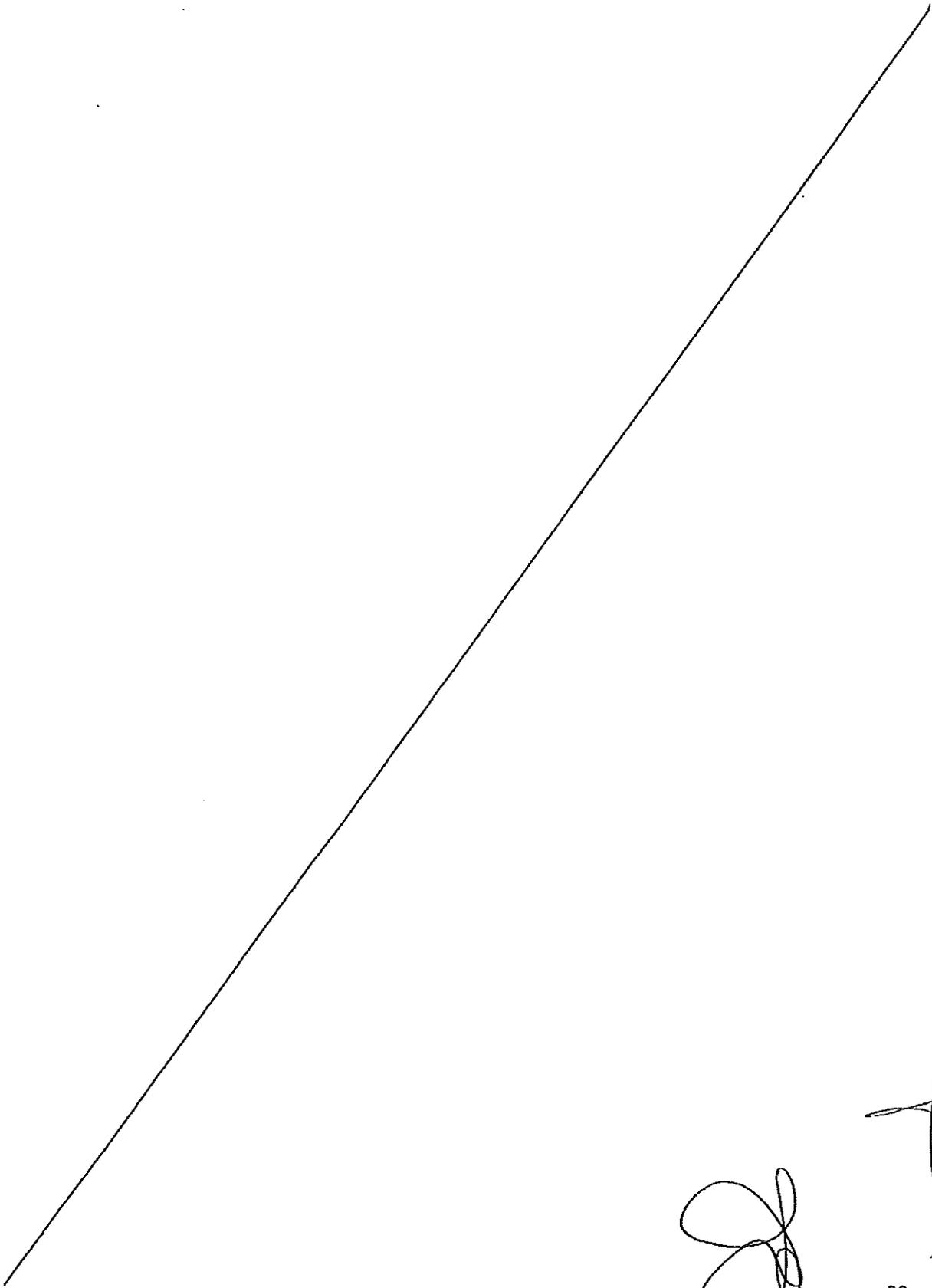
4. Il riconoscimento del compenso in parola viene effettuato per ciascuno dei dipendenti interessati dal rispettivo responsabile del Settore di assegnazione, sulla base delle risorse assegnate in sede di contrattazione integrativa, con l'adozione di apposito atto formale.

5. In caso di attivazione di nuove nomine, ferma restando la competenza esclusiva dei responsabili di Settore in merito all'adozione dell'atto, questi ultimi sono comunque tenuti a verificare in via preliminare la disponibilità - a carico del Fondo risorse decentrate - delle necessarie risorse, in relazione a quanto stabilito dal CCI.

6. Le indennità di cui al presente articolo decorrono dall'01.01.2023, non sono frazionabili - anche nel caso di dipendenti assunti *part-time* - e vengono erogate mensilmente. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni lavorativi), nel caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno. È prevista, di norma annualmente, la verifica da parte del dirigente/responsabile del Settore interessato del permanere delle condizioni che hanno portato al riconoscimento delle specifiche responsabilità.

7. Riepilogo:

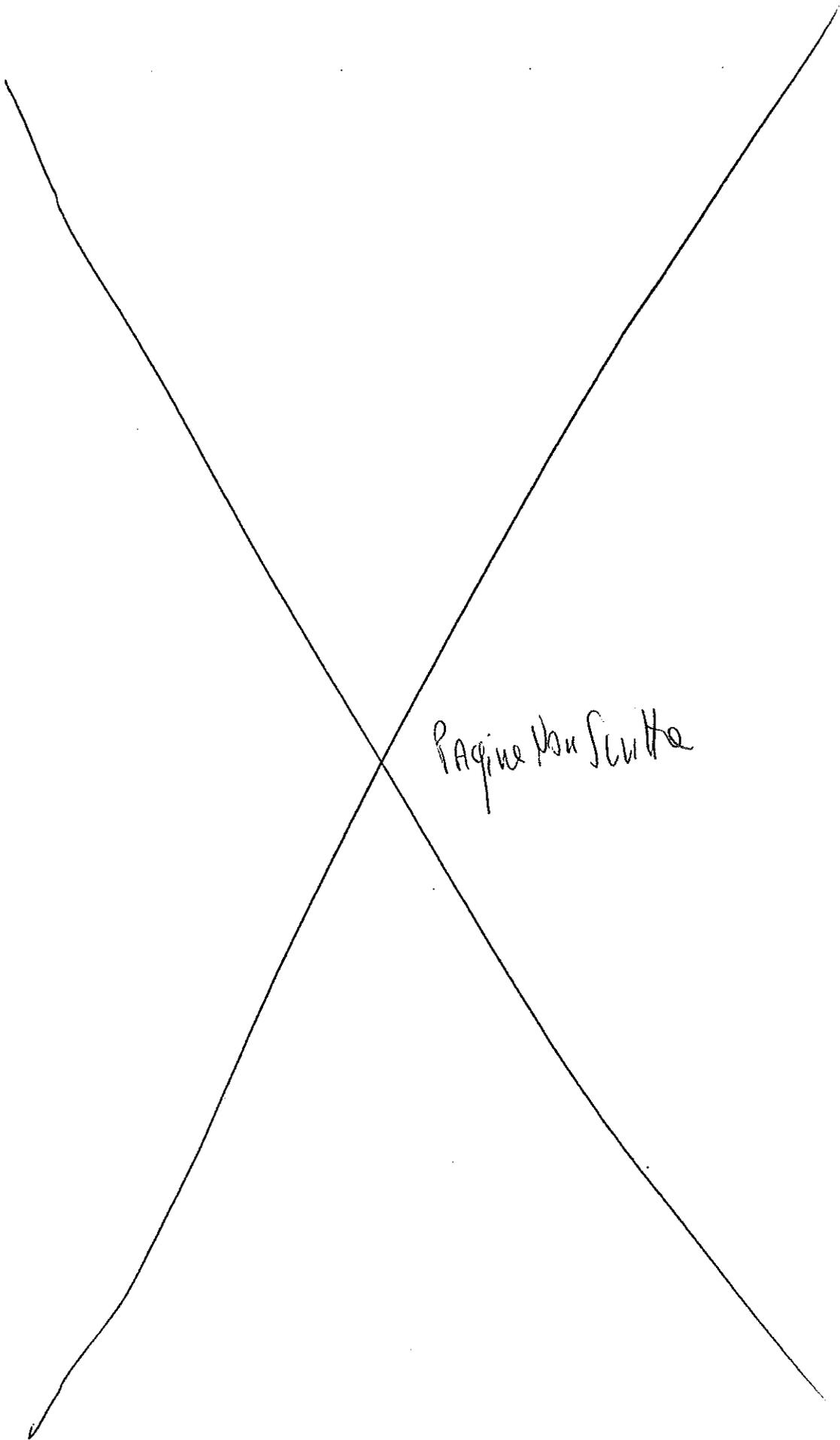
Area	€3.000,00	€2.500,00	€1.500,00	1.000,00	500,00
	ISTRUTTORI	Da 4 e oltre	3	2	1
OPERATORI ESPERTI	---	4	3	2	1



A handwritten mark consisting of several overlapping loops and curves, resembling a stylized signature or a complex scribble.

A handwritten mark consisting of a vertical line with a loop and a horizontal stroke, resembling a stylized signature or a complex scribble.

A small handwritten mark consisting of a few intersecting lines, possibly a signature or a scribble.



Page Non Scelta

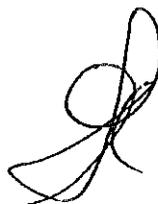
ACCORDO DEFINITIVO ANNO 2023

Comune di Mombercelli

In data 14 luglio 2023, a seguito dell'approvazione da parte della Giunta Comunale con deliberazione n. 45 del 30/06/2023 dell'ipotesi di accordo decentrato siglato in data 09/06/2023 tra la delegazione trattante di parte pubblica composta dal dott. FRAGALA' Domenico – vice Segretario e la delegazione di parte sindacale composta dalla Sig. Perissinotto della FP CGIL, e Cerrato Sergio della UIL FPL si procede alla stipula dell'accordo definitivo così costituito:

Risorse decentrate anno 2023	
RISORSE STABILI	IMPORTI (EURO)
CCNL 16/11/2022 Art.78 c.1 lett. a) - Importo unico consolidato anno 2017 al netto P.O.	€ 29.556,73
CCNL 16/11/2022 art. 79, comma 1, lett. a) - Incremento € 83,20 per ogni dipendente	€ 665,60
art. 79, comma 1, lett. a), CCNL 16/11/2022 - Differenziali PEO	€ 388,16
art. 79, comma 1, lett. a), CCNL 16/11/2022 - Retribuzioni di anzianità ed	€ 573,57
art. 79, comma 1, lett. b), CCNL 16/11/2022	€ 676,00
art. 79, comma 1, lett. d), CCNL 16/11/2022	€ 733,20
art. 79, comma 1-bis, CCNL 16/11/2022	€ 1.687,36
TOTALE RISORSE STABILI	€ 34.280,62
RISORSE VARIABILI	
Art 15 1,2 % monte salari 1997	€ 1.289,00
art. 79, comma 2, lett. a), CCNL 16/11/2022;	€ 1.052,28
art. 79, comma 3, CCNL 16/11/2022	€ 470,54
art. 79, comma 5, CCNL 16/11/2022	€ 1.352,00
art. 79, comma 5, CCNL 16/11/2022	€ 470,54
TOTALE RISORSE VARIABILI	€ 4.634,36
FONDO ANNO 2023	€ 38.914,98
Prestazioni straordinario-risparmio	€ -
Totale	€ 38.914,98

Il fondo per i finanziamenti per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività nell'anno 2023 verrà così utilizzato:



Utilizzo delle risorse decentrate anno 2023	
DESCRIZIONE	IMPORTI (Euro)
Art. 80 comma 2 lett. A) Performance organizzative	€ 1.307,62
Art. 80 comma 2 lett. B) Performance individuali	€ 5.200,00
art. 80, comma 2, lett. C) Indennità condizioni di lavoro	€ 3.950,00
art. 80, comma 2, lett. E) Indennità specifiche responsabilità	€ 8.500,00
art. 80, comma 2, lett. J) Differenziali stipendiali	€ 1.687,36
art. 80, comma 2, lett. J) Differenziali stipendiali - progressioni anno 2023	€ 2.200,00
TOTALE Utilizzo risorse disponibili	€ 22.844,98
art. 80, comma 1, CCNL 16/11/2022 Progressioni economiche orizzontali attribuite	€ 13.000,00
art. 80, comma 1, CCNL 16/11/2022 Indennità di comparto	€ 3.070,00
TOTALE destinazione storica e vincolata	€ 16.070,00
TOTALE DESTINAZIONE ANNO 2023	€ 38.914,98

Art. 1 SPECIFICA RESPONSABILITÀ

Ai sensi dell'art 16 del contratto collettivo integrativo, le indennità per specifiche responsabilità di cui all'art 84 CCNL 16/11/2022, verranno erogate mensilmente ai dipendenti individuati - fino alla nuova decentrata - con specifico provvedimento da parte dei responsabili di servizio, tenuto conto della griglia riportata nell'allegato b) del Contratto collettivo integrativo 2023-2025.

Art. 2 INDENNITA' DI CONDIZIONI DI LAVORO

Tale Indennità, disciplinata dall'art 15 del contratto collettivo integrativo 2023-2025, è attribuita al personale addetto alla manutenzione strade ed addetto al maneggio di valori,

ANNO 2023: 6,00 € giornaliera.

Art. 3 PRODUTTIVITA'

Per la valutazione della produttività/performance verrà utilizzato il manuale di valutazione riportato nell'allegato a) del contratto collettivo integrativo 2023-2025

Art. 4 BUONO MENSA

Le parti confermano per l'anno 2023, il valore del buono pasto elettronico a € 7,00 come già convenuto nell'accordo anno 2022.

ART 5. ATTRIBUZIONE DIFFERENZIALE STIPENDIALE (EX P.E.O.)

Le parti concordano di attribuire i differenziali stipendiali, come previsto dal CCNL 16/11/2022, ai dipendenti aventi diritto nella misura del 50%, secondo i criteri definiti dall'art. 13 della

contrattazione 2023/2025 con decorrenza 01 gennaio 2023, mentre per i restanti dipendenti pari al 50% si provvedere con l'accordo economico anno 2024.

ART. 6 DURATA

Il presente CDI decorre dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023.

Letto, confermato e sottoscritto

Per la delegazione trattante di:

PARTE PUBBLICA

FRAGALA' Domenico

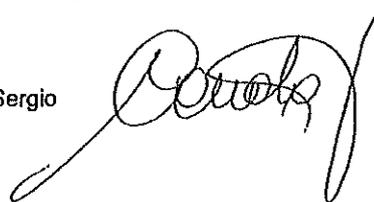


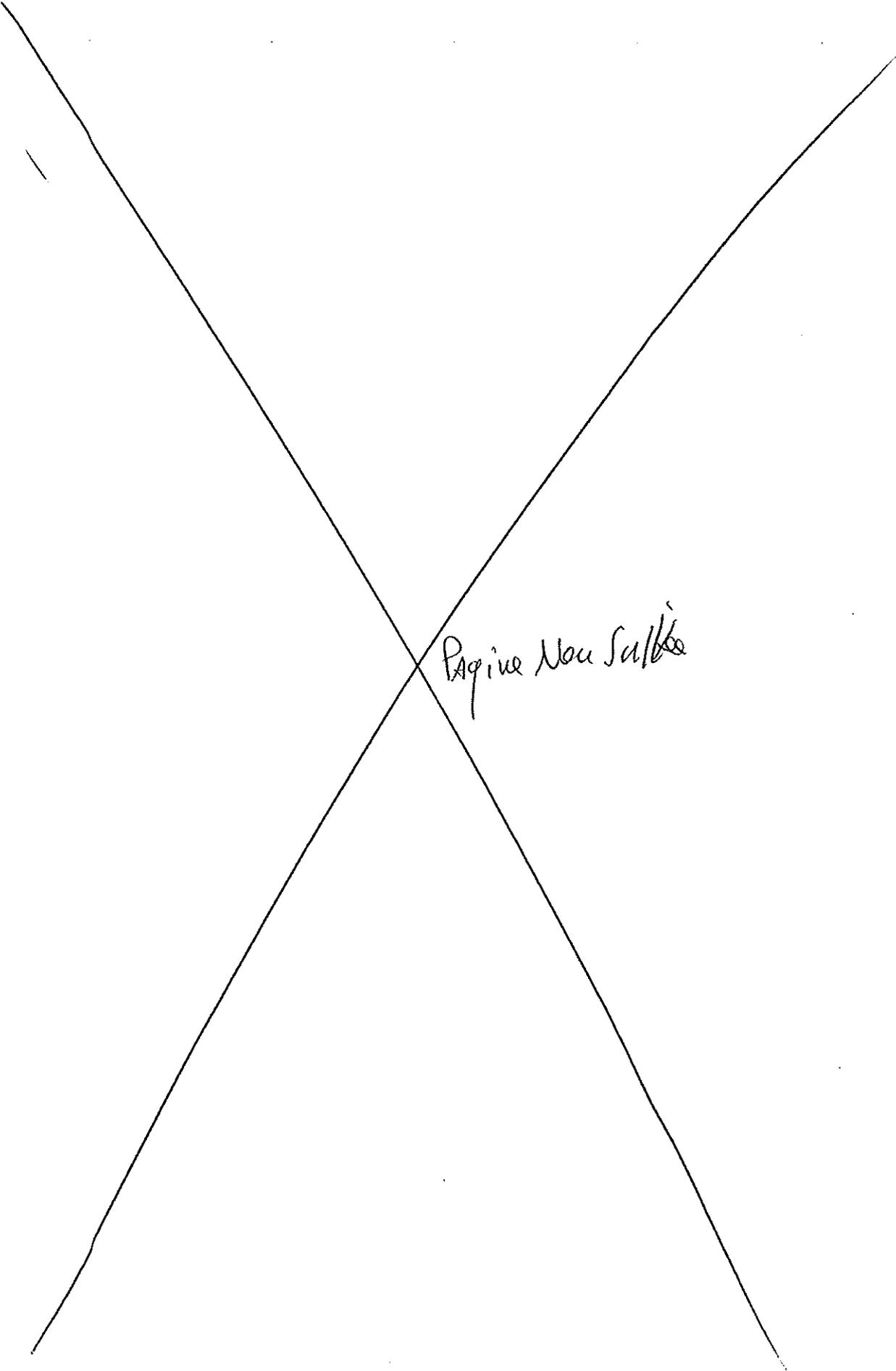
PARTE SINDACALE

FP CGIL Perissinotto Federica



UIL FPL Cerrato Sergio





Page No 5/6