

COMUNE DI TAGGIA

PROVINCIA di IMPERIA



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO

INTEGRATIVO per il TRIENNIO

2023 / 2025

sottoscritto definitivamente in data 28-12-2023
previa autorizzazione della Giunta comunale n° 224 del 22-12-2023

ANNUALITÀ 2023

sottoscritta definitivamente in data 28-12-2023
previa autorizzazione della Giunta comunale n° 224 del 22-12-2023

Il giorno 28/12/2023

la Delegazione di Parte Pubblica, costituita da:

- _ il Presidente dott.ssa Francesca Stella - Segretario generale
- _ il Componente dott.ssa Stefania Raimondi - Responsabile di Segreteria
- _ il Componente dott. Giovanni Martini - Ragioniere capo

Francesca Stella
Stefania Raimondi
Giovanni Martini

la Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.), costituita da:

- _ Alberti Gisella Gisella Alberti
- _ Baldassare Mirco Mirco Baldassare
- _ Bongiorno Lina Lina Bongiorno
- _ Bedino Elena Elena Bedino
- _ Liberto Maurizio Maurizio Liberto
- _ Longo Ileana Ileana Longo
- _ Vidiri Antonio Antonio Vidiri

le rappresentanze delle Organizzazioni Sindacali provinciali:

- _ UIL-FPL nella persona di Milena Speranza
- _ CISL-FP nella persona di Vincenzo Vassallo
- _ FP-CGIL nella persona di Francesco Onorato

Milena Speranza
Vincenzo Vassallo
Francesco Onorato

hanno provveduto alla sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (C.C.D.I.) per il periodo 2023/2025 – annualità 2023 nei termini che seguono.

SOMMARIO

TITOLO I - TEMPI, SOGGETTI E PROCEDURE PER L'APPLICAZIONE DEL CONTRATTO.....	6
Art. 1 - Campo di applicazione, durata, decorrenza e verifiche.....	6
Art. 2 - Interpretazione autentica delle clausole controverse.....	6
Art. 3 - Sistema delle relazioni sindacali.....	7
Art. 4 - Soggetti sindacali.....	7
Art. 5 - Assemblee del Personale.....	7
Art. 6 - Norme di garanzia per i servizi pubblici essenziali in caso di sciopero.....	8
TITOLO II – ISTITUTI NORMATIVI.....	8
Art. 7 - Orario di lavoro flessibile.....	8
Art. 8 - Rapporto di lavoro a tempo parziale.....	9
Art. 9 - Servizio mensa e buono pasto sostitutivo.....	9
Art. 10 - Lavoro straordinario.....	10
Art. 11 - Straordinario reso in caso di consultazioni elettorali, eventi straordinari e/o calamità naturali.....	10
Art. 12 - Banca delle ore.....	10
Art. 13 - Ferie e riposi solidali.....	10
Art. 14 - Riduzione dell'orario di lavoro.....	11
Art. 15 - Personale iscritto ad ordini o albi professionali.....	11
Art. 16 - Lavoro a distanza.....	12
TITOLO III – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE.....	12
Art. 17 - Fondo Risorse Decentrate: costituzione.....	12
Art. 18 - Fondo Risorse Decentrate: utilizzo.....	12
Art. 19 - Fondo di costituzione per remunerare le Elevate Qualificazioni.....	13
Art. 20 - Area degli incarichi di Elevata Qualificazione.....	13
Art. 21 - Principi e criteri generali per il sistema indennitario.....	14
Art. 22 - Indennità di condizioni di lavoro.....	15
Art. 23 - Indennità condizioni di lavoro: attività disagiate.....	15
Art. 24 - Indennità condizioni di lavoro: attività esposte a rischi.....	15
Art. 25 - Indennità condizioni di lavoro: attività che implicano maneggio valori.....	16
Art. 26 - Indennità per specifiche responsabilità.....	16
Art. 27 - Indennità di funzione.....	17
Art. 28 - Indennità di servizio esterno.....	17
Art. 29 - Turnazioni.....	18
Art. 30 - Reperibilità.....	18
Art. 31 - Disciplina integrativa della trasferta.....	18
Art. 32 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance.....	19
Art. 33 - Criteri di attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa.....	20
Art. 34 - Criteri di attribuzione dei premi correlati alla performance individuale.....	20
Art. 35 - Differenziazione del premio individuale.....	21
Art. 36 - Progetti speciali.....	21
Art. 37 - Progressione economica all'interno delle aree.....	21
Art. 38 - Progressioni tra aree.....	23
TITOLO VI – SALUTE, SICUREZZA, WELFARE E FORMAZIONE.....	23
Art. 39 - Salute, Sicurezza e Benessere Organizzativo.....	23
Art. 40 - Welfare integrativo.....	23
Art. 41 - Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro.....	23
Art. 42 - Attività formative.....	24
TITOLO VII – ACCORDI ANNUALI.....	24
Art. 43 - Accordi annuali.....	24
ALLEGATI.....	25

TITOLO I - TEMPI, SOGGETTI E PROCEDURE PER L'APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Art. 1 - Campo di applicazione, durata, decorrenza e verifiche

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (d'ora in avanti CCI), sottoscritto ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL del Comparto Funzioni Locali periodo 2019 – 2021 del 16/11/2022 (d'ora in avanti CCNL), si applica a tutto il personale non dirigente del Comune di Taggia compreso il personale comandato o distaccato, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, pieno o parziale, inquadrato nel Comparto delle Funzioni Locali. Al personale distaccato o comandato si applica il trattamento economico sulla base del vigente ordinamento contrattuale o disposizione derogatoria laddove prevista dalla legge.
2. Per i lavoratori con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato le risorse per il pagamento di compensi accessori devono essere previste nell'ambito del finanziamento complessivo del progetto che ha dato luogo ai relativi rapporti.
3. Il presente CCI ha durata triennale e disciplina in particolare le materie di cui allo stesso art. 7, comma 4, del CCNL che si richiamano implicitamente nel presente articolo. Le sue disposizioni, salvo diversa espressa previsione, si applicano a decorrere dal 1° gennaio 2023 fino al 31 dicembre 2025. Alla scadenza, il presente CCI si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia stata data disdetta da una delle Parti con lettera raccomandata o a mezzo posta elettronica certificata, almeno 6 mesi prima della scadenza. In caso di disdetta le disposizioni in esso contenute restano in vigore sino a che non siano state sostituite dal successivo contratto. In caso di stipula di successivo contratto collettivo decentrato integrativo, le norme del presente CCI, laddove sostituite o in contrasto, cessano di efficacia.
4. Gli effetti del presente CCI decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto.
5. Fatte salve le prerogative sindacali, tutti i soggetti destinatari del presente CCI vengono portati a conoscenza dell'avvenuta stipulazione dello stesso, con l'invio del contratto presso i recapiti istituzionali di posta elettronica e la sua pubblicazione integrale sul sito dell'Ente.
6. Il presente contratto sostituisce integralmente tutte le disposizioni dei Contratti Collettivi Integrativi e/o Accordi precedenti che dettano disposizioni difformi o in contrasto.
7. Ai sensi dell'art. 8, comma 1, del CCNL, i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo sono negoziati con cadenza annuale e con le modalità successivamente indicate.
8. Le Parti si riservano di riaprire il negoziato qualora intervengano nuovi accordi contrattuali nazionali e/o disposizioni di legge che riguardino tutti o parte degli istituti contrattuali regolati dal presente contratto o in caso di richiesta di una delle parti anche a seguito delle verifiche di cui al comma successivo.
9. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 8, comma 8, del CCNL, ogniqualvolta una delle Parti ne faccia richiesta, entro un tempo non superiore a 30 giorni, dette Parti si incontrano per verificare l'attuazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente CCI.
10. Il presente Accordo, al fine di disporre di un'unica raccolta delle disposizioni in materia di personale, può riportare, oltre alle disposizioni oggetto di contrattazione integrativa, anche norme costituenti materia di confronto, senza che le stesse possano considerarsi invalide.
11. Per quanto non previsto dal presente contratto trovano applicazione le norme del CCNL 16/11/2022 e di quelli precedenti per quanto in vigore.

Art. 2 - Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del presente CCI, ai sensi dell'art. 3, comma 5, del CCNL, le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
3. Le Parti che hanno sottoscritto il contratto si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.
4. L'interpretazione autentica è espressa attraverso apposito Accordo di interpretazione autentica che diviene vincolante con la sottoscrizione delle Parti, secondo le modalità adottate

per la stipula di questo stesso CCI.

5. L'eventuale interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del presente contratto.
6. Gli accordi di interpretazione autentica del contratto hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da esse regolate.
7. L'Amministrazione si impegna a dare massima diffusione, tra il personale, dell'Accordo d'interpretazione autentica anche attraverso i canali di cui al precedente art. 1, comma 5.

Art. 3 - Sistema delle relazioni sindacali

1. Il Sistema delle Relazioni Sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra l'Amministrazione e i Soggetti Sindacali, prevenire e risolvere i conflitti.
2. Le Parti, nell'esercizio delle rispettive prerogative, si impegnano ad intrattenere relazioni sindacali secondo i principi di correttezza, buona fede e trasparenza, con lo scopo di avere un dialogo costruttivo nel rispetto dei rispettivi diritti ed obblighi.
3. Il Sistema delle Relazioni Sindacali, ivi compresa la contrattazione integrativa, è quello espressamente indicato negli artt. 4 (Informazione), 5 (Confronto), 6 (Organismo Paritetico per l'Innovazione), 7 (Contrattazione Collettiva Integrativa) del CCNL e integrano in ogni loro parte il presente CCI per quanto espressamente previsto.
4. Nell'ambito del Sistema delle Relazioni Sindacali, gli incontri tra le parti (Confronto, Organismo Paritetico per l'Innovazione, Contrattazione Collettiva Integrativa) possono essere tenuti in presenza, ovvero in modalità telematica o mista con tutte le Parti firmatarie del CCI.
5. Le riunioni nell'ambito del sistema di relazioni sindacali vengono di norma svolte nell'orario di servizio e il personale dipendente che partecipa in qualità di soggetto sindacale individuato ai sensi dell'art. 4 del presente CCI è considerato in servizio a tutti gli effetti.
6. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali solidali si articolano nel modello relazionale della Partecipazione – finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale dell'Ente, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro, ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi – la quale si articola in:
 - Informazione
 - Confronto
 - Organismi paritetici di partecipazione
 - Contrattazione integrativa, finalizzata alla stipula di contratti vincolanti reciprocamente le Parti.
7. In assenza dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione, di cui all'art. 6 del CCNL, le Parti possono prevedere l'istituzione di Tavoli Tecnici quale strumento di approfondimento e di confronto costruttivo su ulteriori e/o specifiche materie di interesse comune, con funzione preparatoria rispetto al tavolo negoziale.
8. Gli esiti dei lavori dei Tavoli Tecnici saranno riportati al tavolo negoziale per la loro illustrazione e per i successivi passaggi previsti dal Sistema delle Relazioni Sindacali.
9. Alle Organizzazioni Sindacali sono garantite tutte le forme di accesso previste dalla disciplina di legge in materia di trasparenza.

Art. 4 - Soggetti sindacali

1. I soggetti sindacali titolati a partecipare al Sistema di Relazioni Sindacali del presente CCI, sono:
 - a) le RSU;
 - b) i rappresentanti territoriali appositamente designati dalle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCI.
2. Ai medesimi soggetti viene inoltre assicurato l'esercizio di tutte le prerogative sindacali previste dalla legge e dai vigenti C.C.N.Q. e C.C.N.L. disciplinanti la materia.

Art. 5 - Assemblee del Personale

1. Nel rispetto del limite massimo consentito, la R.S.U. e le OO.SS. firmatarie del presente CCI possono indire assemblee del personale comunicando all'Amministrazione, di norma almeno tre giorni prima, la data, il luogo e l'orario dell'assemblea che potrà interessare la generalità dei dipendenti, singoli servizi o dipendenti appartenenti a singole qualifiche o profili professionali. L'Amministrazione è tenuta a fornire idonei locali per lo svolgimento della riunione.
2. Le assemblee vengono convocate, di norma all'inizio o alla fine dell'orario di servizio. Il personale operante fuori dalla sede presso cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento di sede e alla partecipazione all'assemblea stessa.

Art. 6 - Norme di garanzia per i servizi pubblici essenziali in caso di sciopero

1. Ai sensi degli artt. 1 e 2 del C.C.N.L. del 06/07/1995, si conviene che sono interessati dalla regolamentazione i seguenti servizi o uffici:

<i>servizi essenziali</i>	<i>prestazioni da assicurare in caso di sciopero</i>	<i>contingenti minimi esonerati dallo sciopero</i>
Stato civile e Polizia mortuaria	raccoglimento delle registrazioni di nascita e di morte; rilascio delle autorizzazioni di trasporto e seppellimento delle salme	1 unità con delega di Stato civile
Elettorale	attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti	1 unità
Polizia locale	attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori; attività antinfortunistica e di pronto intervento; vigilanza della casa municipale; interventi di protezione civile	2 agenti di Polizia locale e 1 ufficiale di Polizia giudiziaria per ogni turno; in caso di calamità: tutto il personale
Protezione civile	servizio di protezione civile, da presidiare con personale in reperibilità	in caso di calamità: tutti gli operai
Cimiteriale	trasporto e ricevimento delle salme per la successiva inumazione	1 necroforo

2. I responsabili delle Unità Operative individuano i nominativi dei dipendenti inclusi nei contingenti sopra indicati, adottando criteri di rotazione ove possibile.
3. I nominativi vengono comunicati agli interessati entro il quinto giorno precedente lo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione, ove possibile. Qualora ciò non sia possibile, il Responsabile del servizio formalizza l'obbligo di servizio e, in caso di ulteriore rifiuto, il dipendente viene precettato con provvedimento della Prefettura competente.
4. Durante lo sciopero, i Responsabili dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione.
5. Le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero ne danno comunicazione con preavviso di almeno 15 giorni all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro. In caso di revoca dello sciopero le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto ne danno tempestiva comunicazione all'Amministrazione.

TITOLO II – ISTITUTI NORMATIVI

Art. 7 - Orario di lavoro flessibile (art. 36 CCNL)

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e

vita familiare, tenuto conto delle esigenze organizzative dei Servizi, il personale beneficia di un orario flessibile giornaliero sia in entrata che in uscita.

2. La flessibilità per i servizi che richiedono un'organizzazione a turni, quelli con sportelli all'utenza o che lavorano per fasce di servizio fisse è ridotta come da successivo comma.
3. La fascia di flessibilità è riconosciuta nel limite di 60 minuti in entrata e in uscita e il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata. Per il personale che turna e per quello che lavora in squadra, la flessibilità è ridotta in misura tale da renderla compatibile con eventuali servizi comandati ad orari prestabiliti.
4. L'eventuale debito orario deve essere recuperato entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il responsabile della struttura apicale d'appartenenza. Il mancato recupero nei termini previsti comporta, previo avviso, la compensazione con eventuali crediti orari (banca ore o straordinario) e, per la parte eventualmente residuale, la decurtazione in busta paga.
5. Sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario ordinario, oppure con orari concordati con il rispettivo Responsabile di servizio, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
 - a) beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
 - b) assistano familiari o siano portatori di handicap ai sensi della L. n. 104/1992;
 - c) siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL ("Assenze e permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici");
 - d) si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - e) siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
 - f) si trovino in particolari situazioni sanitarie certificate.

Art. 8 - Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Il rapporto di lavoro a tempo parziale rimane regolamentato dagli artt. 53 e 54 del C.C.N.L. del 21/05/2018 e dall'art. 62 del CCNL.
2. Il titolare di posizione organizzativa non può chiedere la trasformazione dell'orario di lavoro in tempo parziale. Il dipendente ad orario di lavoro parziale – e come tale soggetto ai limiti di contingente di cui all'art. 53, comma 2, del C.C.N.L. del 21/05/2018 – può essere incaricato di posizione organizzativa, a norma del comma 3 dell'art. 53 del C.C.N.L. 21/05/2018.
3. In attuazione dell'art. 7, comma 4, lettera n), del CCNL, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, e a condizione che non sia compromessa l'ordinaria gestione delle attività riferite al Servizio interessato alla trasformazione del rapporto, il contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale di cui all'art. 53, comma 2, del C.C.N.L. 21/05/2018 è elevato dal 25% al 35% dei posti complessivamente previsti nell'area professionale di appartenenza del dipendente interessato, rilevati al 31 dicembre di ciascun anno, con esclusione delle posizioni organizzative.
4. Sono individuate come gravi situazioni familiari quelle concernenti l'assistenza di familiari o conviventi affetti da patologie oncologiche o altre patologie invalidanti, per le quali sia stata riconosciuta una invalidità (anche temporanea) superiore al 30%.

Art. 9 - Servizio mensa e buono pasto sostitutivo

1. Il buono pasto matura per tutto il personale che nel rispetto di quanto previsto dall'art. 35 del CCNL sia chiamato a svolgere la propria prestazione al mattino con prosecuzione al pomeriggio, o, alternativamente, al pomeriggio con prosecuzione alla sera o alla sera con prosecuzione nella notte (ovvero successivamente alle ore 22).
2. Ai fini del riconoscimento del buono pasto, la pausa prima della prosecuzione deve avere una durata non inferiore a 30 minuti e non superiore a 2 ore. Il periodo di lavoro svolto prima e dopo la pausa non può essere inferiore alle 2 ore.
3. In deroga a quanto sopra e in applicazione del comma 10 dell'art. 35 del CCNL, gli appartenenti al Corpo di Polizia Locale maturano il diritto al buono pasto in occasione di turni serali di durata non inferiore alle 4 ore con inizio tra le ore 18 e le ore 21.

Art. 10 - Lavoro straordinario

1. Il valore economico del lavoro straordinario è ad oggi quantificato in quello fissato per l'anno 1998 decurtato del 3% a partire dal 31/12/1999, ulteriormente ridotto a seguito dell'applicazione dell'art. 67, comma 2, lett. g), del CCNL del 21/05/2018.
2. I limiti massimi individuali per il lavoro straordinario sono fissati in via ordinaria dall'art. 14, comma 4, del CCNL del 1999 in 180 ore annue. Essi possono essere elevati fino a 200 (cioè circa +10%) ore in presenza di situazioni eccezionali, sulla base di preventiva richiesta del dirigente competente (per attività di diretta assistenza agli organi istituzionali) per un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico. Tale elevazione non comporta una modifica in aumento delle risorse per lavoro straordinario.

Art. 11 - Straordinario reso in caso di consultazioni elettorali, eventi straordinari e/o calamità naturali

1. Le prestazioni rese in caso di consultazioni elettorali, eventi imprevedibili e calamità naturali, non concorrono alla determinazione del tetto individuale annuale dello straordinario, né vengono compensate attingendo al relativo fondo annuale dello straordinario.
2. In caso di svolgimento di questo tipo di straordinario, come per le prestazioni rese per consultazioni elettorali e/o referendarie, il lavoratore ha diritto, oltre alla remunerazione, al riposo compensativo se la prestazione è stata effettuata nel proprio giorno di riposo settimanale.
3. In tali ipotesi, e in deroga al regime giuridico tipico dell'istituto, spetta il compenso per lo straordinario anche ai titolari di incarichi di Elevata Qualificazione ai sensi dell'art. 20, comma 1, lettere d) ed e), del CCNL.

Art. 12 - Banca delle ore

1. È istituita la banca delle ore di cui all'art. 33 del CCNL.
2. Su richiesta del dipendente, confluiscono nella banca delle ore le ore di prestazione di lavoro straordinario debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo massimo previsto dall'art. 10, comma 2.
3. Le ore accantonate nell'ambito di tale istituto 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. Previo incontro con le OO.SS. possono essere individuate finalità e modalità aggiuntive per l'utilizzo dei riposi accantonati.
4. L'utilizzo delle ore di straordinario come riposo compensativo è reso possibile dal rispettivo Responsabile di Servizio tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
5. Le ore accantonate devono essere utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di prestazione; in caso contrario si provvederà alla mera cancellazione.

**Art. 13 - Ferie e riposi solidali
(art. 30 CCNL)**

1. Viene istituita la banca delle ferie solidali a cui possono attingere dipendenti che hanno esigenza di prestare assistenza a figli minori bisognosi di cure costanti per le condizioni di salute in cui versano.
2. Su base volontaria e a titolo gratuito, ogni dipendente può cedere alla banca delle ferie solidali, in tutto o in parte:
 - a) le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali, di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. n. 66/2003; queste ultime sono quantificate in 20 giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e 24 giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro su sei giorni;

- b) le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui della L. n. 937/1977.
3. I dipendenti che si trovano nelle condizioni di necessità considerate dal comma 1 possono presentare specifica richiesta all'Ente, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione comprovante lo stato di necessità, permanente o temporaneo, di cure quotidiane, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.
 4. Ricevuta la richiesta, l'Ente rende tempestivamente nota l'esigenza a tutto il personale, a mezzo affissione alla bacheca del personale e comunicazione per il tramite dei capi servizio, garantendo l'anonimato del richiedente.
 5. I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.
 6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerte superi quello dei giorni richiesto, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.
 7. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.
 8. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi di cui all'art. 32 del CCNL e dei riposi compensativi eventualmente maturati.
 9. Una volta acquisite, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione.
 10. Ove cessino le condizioni di legittimazione prima della fruizione totale o parziale delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti secondo un criterio di proporzionalità.
 11. Le ferie e le giornate di riposo ottenute sono utilizzate nel rispetto della ordinaria disciplina di fruizione.

Art. 14 - Riduzione dell'orario di lavoro

1. L'orario di lavoro del personale che effettua turni continui ad essere articolato su 35 ore settimanali, così come disposto dall'art. 22 del C.C.N.L. del 01/04/1999.
2. Al fine di realizzare tale riduzione è consentito al personale turnista il recupero, con un giorno di riposo di 6 ore, delle ore maturate in 6 settimane di lavoro, settimane che rimangono articolate in 36 ore.
3. I giorni di riposo maturati sono fruiti entro l'anno successivo.

Art. 15 - Personale iscritto ad ordini o albi professionali

1. Le Parti individuano all'interno dell'Ente i seguenti profili professionali che richiedono, per i compiti espletati in seno all'Ente, l'iscrizione a un ordine, a un albo professionale o speciale ovvero ad abilitazioni professionali disciplinate da specifiche disposizioni legislative:
 - a) Area Funzionari e E.Q.: profilo Assistente Sociale, iscritto nell'Albo professionale degli Assistenti Sociali della Regione Liguria- OAS Liguria).
2. Al personale di cui al precedente comma vengono riconosciuti, in fase di attribuzione, un incremento al differenziale stipendiale di € 150,00 per gli Istruttori e di € 200,00 per il personale dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni.
3. Si applicano altresì le ulteriori disposizioni previste dalla speciale sezione riportata nel CCNL (art. 101 e seguenti).
4. Nel caso le attività di cui al presente articolo siano necessarie e siano espletate nell'esclusivo interesse dell'Ente, la relativa tassa d'iscrizione o qualunque onere derivante dal mantenimento presso l'albo o ordine interessato, sono a totale carico dell'Ente.

Art. 16 - Lavoro a distanza

1. Considerata la significativa innovazione intervenuta sulla modalità di rendere la prestazione lavorativa con il recepimento da parte del CCNL del cosiddetto "lavoro agile" in applicazione

- della L. n. 81/2017, le Parti concordano di svolgere attività di confronto riguardante:
- i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto;
 - i criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività oggetto di lavoro a distanza;
 - i criteri di priorità per l'accesso allo stesso.
2. L'Amministrazione provvede annualmente a inserire i Piani Operativi del Lavoro Agile di cui all'art. 14, comma 1, L. 07/08/2015, n. 124, nel P.I.A.O..
 3. La richiesta dello svolgimento dell'attività lavorativa a distanza non può costituire alcuna pregiudiziale rispetto al riconoscimento dei benefici economici e di carriera, fuorché per gli istituti accessori incompatibili con tale modalità di prestazione.

TITOLO III – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

Art. 17 - Fondo Risorse Decentrate: costituzione (art. 79 CCNL)

1. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, la sessione negoziale prevista dall'art. 1, comma 7, del presente CCI, va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'Ente fornisce una informativa documentale ai Soggetti Sindacali di cui all'art. 4 sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 del CCNL.
2. Qualora il bilancio preventivo fosse approvato oltre la data del 30 aprile, l'Ente costituirà in via provvisoria il fondo sulla base degli stanziamenti previsti nel bilancio pluriennale, salva successiva adozione del provvedimento definitivo. Le eventuali risorse variabili di cui all'art. 79, comma 2, del CCNL sono rese effettivamente disponibili solo dopo l'approvazione del bilancio e la formale verifica delle eventuali condizioni previste. Al fine di rendere pienamente esigibili gli istituti economici richiamati nel successivo art. 19, le Parti possono procedere anche alla sottoscrizione di una ipotesi di accordo sulla ripartizione annuale delle risorse in attesa della formale approvazione del bilancio che contenga le risorse del Fondo integrate nella parte variabile. Solo successivamente si procederà ad attivare le procedure previste dall'art. 8, comma 7, del CCNL.
3. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
4. Nel caso che non si raggiunga in tempi rapidi una ipotesi di intesa, ciascuna delle Parti firmatarie del CCI potrà esercitare il diritto di proroga rispettivamente di 30 giorni per le materie di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), comma 4, lettere k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), z), aa) e ad) del CCNL o di 45 giorni per le materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w), ab), ac), ae) e af) del medesimo CCNL.
5. Le Parti unitamente concordano di adottare lo schema di costituzione del fondo di cui all'art. 79 del CCNL come da "allegato A" al presente CCI anche per la costituzione dei fondi per gli anni successivi, al fine di rendere più agevole la lettura dei dati necessari all'avvio della contrattazione, tenuto conto anche di indicazioni e richiami previsti dalle leggi e dal CCNL.

Art. 18 - Fondo Risorse Decentrate: utilizzo (art. 80 CCNL)

1. Le Parti convengono sulla necessità di adottare uno schema di ripartizione delle risorse ai sensi dell'art. 80 del CCNL e precedenti normative, che consenta una lettura semplificata e comparata dei dati economici, anche in ragione dei valori da assumere nelle sessioni annuali successive a quella di sottoscrizione del presente CCI; quale schema si assume l'"allegato B" al presente CCI.
2. Le Parti convengono altresì, in previsione di quanto indicato dall'art. 7, comma 4, lett. a), del

CCNL che i valori saranno indicati o in termini assoluti o in percentuale in relazione al valore economico complessivo e comparabile dei singoli istituti richiamati nella suddetta ripartizione.

Art. 19 - Fondo di costituzione per remunerare le Elevate Qualificazioni
(art. 17 e succ. CCNL)

1. A seguito del consolidamento delle risorse decentrate stabili al netto di quelle che gli enti hanno destinato alla retribuzione di posizione e di risultato, secondo quanto previsto dall'art. 67, comma 1, del CCNL del 21/05/2018¹, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato di cui al presente articolo continuano ad essere corrisposte a carico dei bilanci degli enti.
2. Per effetto di quanto previsto dall'art. 67, comma 7, del CCNL 21/05/2018², in caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate, attraverso gli strumenti a tal fine previsti dall'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) del CCNL.
3. L'implementazione del Fondo per le Elevate Qualificazioni è possibile solo previa contrattazione delle Parti, così come previsto dall'art. 7, comma 4, lett. u), del CCNL ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79 del CCNL.
4. La misura e le modalità, ovvero i criteri per la quantificazione e la determinazione della retribuzione di risultato, per il personale delle Elevate Qualificazioni, ovvero le ulteriori materie rimesse al CCI, sono disciplinate dal successivo art. 20.

Art. 20 - Area degli incarichi di Elevata Qualificazione

1. Nelle more della definizione dei nuovi criteri di conferimento per il personale dell'Area Funzionari di Elevata Qualificazione previsto dall'art. 16 e successivi del CCNL, viene confermato per l'anno 2023 l'importo complessivo già destinato alle Posizioni Organizzative (ora Elevate Qualificazioni) attualmente titolari di un incarico con la naturale scadenza risultante dall'atto di conferimento.
2. La retribuzione di risultato è sempre riconosciuta ed è attribuita a tutti i dipendenti con incarico di Elevata Qualificazione in misura percentuale rispetto al valore della relativa indennità di posizione, comunque per un valore non inferiore al 17,65%³. Essa è distribuita in via proporzionale agli esiti individuali del processo di misurazione e valutazione delle performance adottato dall'Amministrazione, qualora positivi, che tenga conto, nella misura del 70%, di indicatori legati alla performance organizzativa e nella misura del 30% di indicatori legati alla performance individuale.
3. Sono applicati anche alla retribuzione di risultato delle Elevate Qualificazioni i processi di conoscenza e condivisione legati agli obiettivi e di distribuzione del premio stabiliti per il resto del personale definiti dall'art. 32 del presente CCI.
4. Nel caso di affidamento o cessazione dell'incarico in corso d'anno, il premio sarà comunque proporzionato al raggiungimento degli obiettivi assegnati, oltre alla valutazione personale.
5. Nel caso di conferimenti di incarico "ad interim", il maggior valore ad incremento della retribuzione di posizione iniziale sarà definito tra il 15 ed il 25% del valore della retribuzione di posizione da ricoprire. Nella definizione della citata percentuale, l'Ente tiene conto della

1 "1. A decorrere dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate", è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22.1.2004. Le risorse di cui al precedente periodo confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative. Nell'importo consolidato di cui al presente comma confluisce altresì l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL del 22.1.2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate, nell'anno 2017, per gli incarichi di "alta professionalità". L'importo consolidato di cui al presente comma resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi."

2 "7. La quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa, di cui all'art. 15, comma 5, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017."

3 Art. 16, comma 4, del CCNL: "4. Gli enti definiscono i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato degli incarichi di EQ, destinando a tale particolare voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti dal proprio ordinamento."

Quindi: $R = (P + R) * 15\% \Rightarrow R = 3/17 * P = 17,65\% * P$

complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché degli esiti della valutazione ultima disponibile di performance individuale. Quest'ulteriore importo, è liquidato con gli stessi criteri indicati ai punti precedenti per la retribuzione di risultato.

6. Successivamente all'adozione del nuovo regolamento sulle Elevate Qualificazioni ai sensi del comma 1, su richiesta di ciascuna delle Parti, il presente articolo potrà essere modificato.

Art. 21 - Principi e criteri generali per il sistema indennitario

1. L'art. 80, comma 2, del CCNL prevede che le risorse del Fondo Risorse Decentrate rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1 dello stesso articolo, sono destinate, fra gli altri, ai seguenti utilizzi:
 - a) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis del CCNL 21/05/2018, come integrato dall'art. 84-bis del CCNL (attività disagiate, attività esposte a rischi, attività implicanti maneggio di valori);
 - b) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL del 14/09/2000 (maggiorazione per prestazione lavorativa nel giorno di riposo);
 - c) indennità per specifiche responsabilità, secondo la disciplina di cui all'art. 84 del CCNL;
 - d) indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL;
 - e) 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.
2. Le indennità per le modalità di espletamento del lavoro, individuate fra quelle indicate al comma 1, in quanto applicabili nell'Ente:
 - a) sono erogate per lo svolgimento di attività lavorative effettuate con specifiche modalità e condizioni, che diversificano le prestazioni di alcuni lavoratori rispetto a quelle della generalità degli altri dipendenti;
 - b) spettano al personale a tempo determinato e indeterminato, sono commisurate al periodo di effettivo esercizio delle mansioni assegnate e sono proporzionalmente ridotte, salvo quanto specificatamente previsto dalle singole discipline, per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale;
 - c) sono sempre collegate alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione e si caratterizzano per aspetti peculiari in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità, funzioni ed attività svolte;
 - d) cessano di essere corrisposte qualora il lavoratore non sia più adibito alle funzioni individuate con l'atto di cui al successivo comma 5 o in caso di trasferimento ad altra mansione/ufficio/servizio o a fronte di cessazione, anche temporanea, dal servizio che determini la sospensione della retribuzione fondamentale;
 - e) sono erogate al personale interessato entro il secondo mese successivo alla relativa prestazione, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze ed eventualmente integrati da specifici tabulati predisposti dalla struttura di appartenenza.
3. Per quanto riguarda l'indennità di servizio esterno e l'indennità per condizioni di lavoro, le stesse sono correlate all'effettiva presenza in servizio del lavoratore interessato.
4. La stessa condizione di lavoro non può legittimare la contemporanea erogazione di due o più compensi. Nei casi di cumulo degli stessi, deve corrispondere una fattispecie o una causale diversa.
5. In sede di prima applicazione, in base ai criteri previsti nel presente CCI, il Responsabile della struttura organizzativa apicale indica con provvedimento formale e motivato l'elenco dei dipendenti titolari delle singole indennità. Tale riconoscimento ha decorrenza economica anche retroattiva, nel limite dell'anno in corso.
6. Gli atti di riconoscimento di cui al precedente comma possono essere modificati da ciascun rispettivo Responsabile in qualsiasi momento, ricorrendone le condizioni di fatto, ad invarianza complessiva rispetto all'ultimo accordo di ripartizione del fondo sottoscritto per ciascuna voce, salvo accordo in sede decentrata.
7. Ai fini del finanziamento delle indennità in questione, si stabilisce anche con riferimento a tutte le altre voci remunerate dal Fondo Risorse Decentrate che in prima battuta è assicurato il finanziamento degli istituti di carattere stabile di cui all'art. 80, comma 1, del CCNL, poi degli

istituti legati a specifiche modalità di espletamento della prestazione lavorativa, quantificando infine in via residuale l'ammontare destinato a remunerare nuove progressioni orizzontali e premi correlati alla performance, rispettando, nei limiti delle risorse disponibili, i minimi imposti dal comma 3 dell'art. 80 del CCNL.

Art. 22 - Indennità di condizioni di lavoro

1. È individuata l'indennità condizioni di lavoro nelle medesime componenti indicate dal CCNL 21/05/2018: attività disagiate, attività esposte a rischi, attività implicanti maneggio valori.
2. Sono attività disagiate quelle per cui il soggetto subisce un disagio a causa delle particolari condizioni di lavoro prestato – sottoposto agli agenti atmosferici o, per la maggior parte del tempo, a forti odori o rumori – o del tipo di orario seguito – spezzato o non uniforme durante la settimana. L'orario organizzato in turni non comporta riconoscimento di indennità condizioni di lavoro.
3. Sono attività esposte a rischi quelle per cui il soggetto può ricevere un danno alla propria salute, ad esempio a causa dell'uso di attrezzi pericolosi o del contatto con materiali insalubri o pericolosi.
4. Sono attività implicanti maneggio valori quelle messe in atto dagli agenti contabili e subagenti, i quali rispondono alla normativa del Regolamento comunale di Contabilità.
5. È incombenza del rispettivo Responsabile di servizio la verifica del sussistere e del permanere delle condizioni che danno diritto all'attribuzione dell'indennità al singolo dipendente e provvedere alle conseguenti comunicazioni, tramite elenco nominativo con indicazione del tipo di attività, al Presidente di delegazione trattante e al servizio Risorse Umane.
6. L'ammontare delle tariffe giornaliere riconosciute è definito annualmente in sede contrattuale decentrata, in funzione delle risorse a tale scopo destinate, mantenendo proporzionalmente la medesima distribuzione tra le singole categorie stabilita in sede di primo contratto decentrato. In mancanza, valgono le tariffe dell'anno precedente.

Art. 23 - Indennità condizioni di lavoro: attività disagiate (art. 70-bis, comma 1, lett. a), C.C.N.L. 2018)

1. Sono individuate quali attività disagiate quelle svolte da:
 - a) a causa delle condizioni di lavoro:
 - 1) operai,
 - 2) messi notificatori,
 - 3) guardia ambientale,
 cui si riconosce una indennità compresa tra € 1,00 ed € 15,00 a giorno di presenza, indipendentemente dal numero delle ore prestate nella giornata;
 - b) a causa dell'orario spezzato o prolungato:
 - 1) educatrici di asilo nido,
 - c) a causa dell'orario spezzato o prolungato e delle condizioni di lavoro:
 - 1) necrofori, cui si riconosce una indennità, superiore alle precedenti, a giorno di presenza, indipendentemente dal numero delle ore prestate nella giornata.
2. Al personale di Polizia locale non è riconosciuta la presente indennità in quanto sostituita dall'indennità di servizio esterno.

Art. 24 - Indennità condizioni di lavoro: attività esposte a rischi (art. 70-bis, comma 1, lett. c), C.C.N.L. 2018)

1. Sono individuate quali attività esposte ai rischi quelle svolte da:
 - a) operai,
 - b) necrofori,
 cui si riconosce una indennità compresa tra € 1,00 ed € 15,00 (art. 84-bis CCNL) a giorno di presenza, indipendentemente dal numero delle ore prestate nella giornata.

Art. 25 - Indennità condizioni di lavoro: attività che implicano maneggio valori
(art. 70-bis, comma 1, lett. c), C.C.N.L. 2018)

1. Al personale adibito in via continuava ai servizi che comportano maneggio di valori secondo le disposizioni del Regolamento comunale di Contabilità compete l'indennità giornaliera commisurata al valore medio mensile dei valori maneggiati, collocato tra quattro livelli di soglia cui corrisponde un differente valore di indennità.
2. Si individuano, all'interno dell'intervallo definito dall'ammontare minimo e l'ammontare massimo dei maneggi mensili rilevati presso tutte le casse comunali:
 - a) una soglia minima, mai inferiore alla indennità minima mensile, oltre la quale si riconosce l'indennità giornaliera minima;
 - b) una soglia massima, corrispondente al massimo maneggio mensile rilevato, oltre la quale ovviamente non esiste indennità e al di sotto della quale si riconosce l'indennità giornaliera massima;
 - c) due soglie intermedie equidistanti tra le soglie minima e massima, tra le quali si riconosce una indennità intermedia.
3. Annualmente, in sede di contrattazione decentrata, può essere ridefinito l'ammontare dei tre livelli di indennità che sono così definiti:
 - a) un valore minimo per maneggio valori di importo medio mensile compreso tra la soglia minima esclusa e la soglia intermedia inferiore inclusa;
 - b) un valore intermedio, pari alla media aritmetica semplice tra il minimo e il massimo, per maneggio valori di importo medio mensile superiore alla soglia intermedia inferiore e fino alla soglia intermedia maggiore inclusa;
 - c) un valore massimo per maneggio valori di importo medio mensile superiore alla soglia intermedia superiore.

In mancanza di ridefinizione valgono i valori di minimo e massimo utilizzati l'anno precedente.
4. L'individuazione dei dipendenti che hanno diritto all'indennità avviene sulla base dell'atto di nomina ad agente contabile, cassiere o riscuotitore, in ottemperanza al Regolamento di Contabilità così come da modifica apportata nel corso del 2013.
5. L'indennità di maneggio valori compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cassa: pertanto non si computano tutte le giornate di assenza e di non maneggio. Altresì non vengono computate le giornate in cui il dipendente si presta occasionalmente al maneggio della cassa (ad esempio, in caso di sostituzione temporanea).
6. Alla chiusura dell'esercizio, secondo il Regolamento di Contabilità, ogni agente contabile, cassiere e riscuotitore è tenuto a presentare il proprio conto, documentato da un registro giornaliero di cassa. Sulla base del riepilogo del suddetto registro di cassa, da trasmettere all'ufficio Risorse Umane:
 - a) vengono determinati i valori di soglia rilevando i maneggi di massimo e minimo importo fra tutti i servizi; la soglia inferiore non può essere al di sotto dell'indennità minima riconosciuta; per maneggi minori dell'indennità minima non è riconosciuta indennità;
 - b) in base alla fascia entro cui si colloca l'ammontare del maneggio medio mensile del singolo operatore, a questo è assegnato l'importo della rispettiva indennità giornaliera, minima, massima o intermedia;
 - c) vengono rilevati i giorni in cui il singolo dipendente ha movimentato continuativamente la cassa;
 - d) viene moltiplicato il numero di giorni di presenza in cassa per l'indennità corrispondente alla fascia entro cui rientra il maneggio medio mensile dell'operatore, determinando così l'ammontare dell'indennità che spetta a ciascun agente contabile, cassiere, riscuotitore.
7. Alla liquidazione dell'indennità si può provvedere annualmente, comunque in via posticipata.
8. L'erogazione può avvenire solo se tutti i registri di cassa sono stati consegnati.

Art. 26 - Indennità per specifiche responsabilità
(art. 84 CCNL)

1. Al personale appartenente alle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed Elevata Qualificazione che non risulti titolare di incarico di elevata qualificazione, è riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000,00 annui lordi, elevabili fino ad un massimo

di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità. Per specifiche responsabilità si intendono quelle di carattere direttivo o di coordinamento discendenti da attività formalmente attribuite con apposito provvedimento al singolo dipendente, le quali comportano potere di firma a rilevanza esterna e/o particolari responsabilità individuali sotto il profilo penale, civile, amministrativo, disciplinare. La responsabilità connessa al proprio profilo professionale non dà diritto ad alcun riconoscimento economico.

2. È incombenza del rispettivo Responsabile di servizio la verifica del sussistere e del permanere delle condizioni che danno diritto all'attribuzione del compenso in oggetto e provvedere alle conseguenti comunicazioni al Presidente di delegazione trattante e al servizio Risorse Umane.
3. L'ammontare dei singoli compensi è definito a mezzo della scheda di cui all'allegato sub G, compilato dal rispettivo Responsabile di servizio e controfirmato dal Segretario generale. La definizione delle fasce di attribuzione (cifre in rosso nel riquadro "Punteggi per l'attribuzione dell'indennità" dell'allegato G) è svolta annualmente in sede contrattuale decentrata; in mancanza, valgono gli importi dell'anno precedente.
4. La conseguente corresponsione è commisurata alla durata in mesi dell'incarico nel corso dell'anno (con arrotondamento sui quindici giorni). Non si tiene conto della effettiva presenza in servizio e l'indennità è corrisposta nel suo ammontare nominale, trattandosi di compenso correlato all'assunzione di responsabilità e non a prestazioni misurabili di lavoro.
5. Si stabilisce un tetto massimo pari a € 5.000,00 destinato al finanziamento totale annuo dell'indennità per specifiche responsabilità oltre il quale diventa necessario un confronto (ex art. 7, comma 4, lett. f), del CCNL) tra le Delegazioni trattanti.
6. Il personale appartenente al Corpo di Polizia Locale non è destinatario della presente indennità, in quanto destinatario della indennità di funzione prevista dall'art. 97 del CCNL. Altresì la presente disciplina non si applica al personale appartenente ai profili di educatore, insegnante e docente.

Art. 27 - Indennità di funzione
(art. 97 CCNL)

1. Al personale di Polizia locale inquadrato in categoria D, non incaricato di posizione organizzativa, che svolge funzioni sulla base di un provvedimento d'incarico adeguatamente motivato, potrà essere riconosciuta l'indennità di funzione di cui all'art. 97 del CCNL.
2. È incombenza del Comandante adottare il provvedimento di incarico e attribuzione della indennità di funzione nonché la verifica del sussistere e del permanere delle condizioni che ne danno diritto, anche applicando i criteri contenuti nella scheda di cui all'ultimo comma, e provvedere alle conseguenti comunicazioni al Presidente di delegazione trattante e al Servizio Risorse Umane.
3. La conseguente corresponsione è commisurata alla durata in mesi dell'incarico nel corso dell'anno (con arrotondamento sui quindici giorni). Non si tiene conto della effettiva presenza in servizio e l'indennità è corrisposta nel suo ammontare nominale, trattandosi di compenso correlato all'assunzione di responsabilità e non a prestazioni misurabili di lavoro.
4. I criteri e le valutazioni cui il Comandante deve fare riferimento sono contenuti nella scheda allegata sub H. La definizione delle fasce di attribuzione (cifre in rosso nel riquadro "Punteggi per l'attribuzione dell'indennità" dell'allegato H) è svolta annualmente in sede contrattuale decentrata; in mancanza, valgono punti e importi dell'anno precedente.

Art. 28 - Indennità di servizio esterno
(art. 100 CCNL)

1. È attribuita al personale di Polizia locale assegnato in via ordinaria e continuativa ai servizi esterni di vigilanza l'indennità di servizio esterno, atta a compensare interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
2. Tale indennità è riconosciuta solo al personale che svolge effettivamente la propria prestazione lavorativa, comprensiva anche di eventuali necessità di rientro in ufficio per espletare attività istruttoria correlata agli interventi operati, in servizi esterni di vigilanza nell'ambito di un intero

servizio giornaliero. È intero servizio giornaliero esterno quello caratterizzato da orario svolto fuori dai plessi comunali superiore a metà dell'orario previsto sul turno giornaliero assegnato. Pertanto l'espletamento del servizio esterno di vigilanza in via saltuaria (ad esempio, sotto progetto o per poche ore durante il giorno ancorché continuativamente) non dà diritto al riconoscimento dell'indennità.

3. È incombenza del rispettivo Responsabile di servizio la verifica del sussistere e del permanere delle condizioni che danno diritto all'attribuzione dell'indennità al singolo dipendente e provvedere alle conseguenti comunicazioni al Presidente di delegazione trattante e al servizio Risorse Umane.
4. L'ammontare della tariffa giornaliera riconosciuta è definito annualmente in sede contrattuale decentrata, in funzione delle risorse a tale scopo destinate, commisurandola alle indennità di cui all'art. 22. In mancanza di ridefinizione annuale, vale la tariffa dell'anno precedente.
5. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale verticale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

Art. 29 - Turnazioni

1. Ai sensi dell'art. 30 del CCNL, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, l'Ente può istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere. La programmazione delle attività turnanti viene effettuata di norma su base mensile ed è portata a conoscenza del personale interessato almeno 15 giorni prima dell'inizio del periodo programmato.
2. L'indennità che consegue allo svolgimento dell'attività in turni (i cui valori sono stabiliti all'art. 30, comma 5, del CCNL) spetta al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, anche a tempo parziale, ed è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno con l'esclusione dei periodi di assenza per qualsiasi motivo.
3. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dal singolo Servizio. L'indennità va corrisposta al dipendente quando in un mese la rotazione tra turni risulta di almeno il 70% su un turno programmato e il 30% su un altro. Non rilevano su tale percentuale gli avvicendamenti ulteriori disposti per ragioni di servizio.

Art. 30 - Reperibilità

1. L'indennità di reperibilità è regolata secondo le disposizioni dell'art. 24 del C.C.N.L. del 21/05/2018 e dal rispettivo Regolamento comunale, in oggi approvato da deliberazione GC n. 289 del 21/12/2017.
2. In sede di contrattazione integrativa annuale, secondo quanto previsto dall'art. 7, comma 4, del CCNL viene stabilito l'ammontare del rispettivo compenso ricompreso tra il minimo e il massimo di cui all'art. 24 del C.C.N.L. 21/05/2018.
3. L'articolazione dei turni di reperibilità è stabilita dal responsabile del servizio interessato, assicurando la rotazione tra più soggetti, prioritariamente volontari.
4. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale o misto non può essere inserito nei turni di reperibilità. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale verticale può essere inserito nei turni di reperibilità, compatibilmente all'organizzazione del servizio.

Art. 31 - Disciplina integrativa della trasferta (art. 57 CCNL)

1. Ad integrazione dell'art. 57 del CCNL, è stabilito che:
 - a) il tempo di viaggio non è considerato prestazione straordinaria; viene tuttavia conteggiato per completare l'orario giornaliero e per il riconoscimento del buono pasto;
 - b) le spese vive di viaggio (benzina, autostrada, parcheggio, ecc., se consentite perché inferiori al costo dei mezzi pubblici) sono rimborsate a piè di lista a mezzo buono economale;

- c) qualsiasi spesa di trasferta può essere rimborsata solo ed esclusivamente se debitamente documentata dal pezzo giustificativo che dimostrino il numero dei fruitori, il luogo, la data e la causale della spesa;
- d) al fine di una corretta imputazione delle ore lavorate, il dipendente deve sempre regolarizzare la mancata timbratura della presenza in servizio.

Art. 32 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. I sistemi di incentivazione del personale sono finalizzati a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dell'Ente e di qualità dei suoi servizi istituzionali, mediante la realizzazione di piani di attività, anche pluriennali e di progetti strumentali e di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati.
2. Non oltre il mese di aprile dell'anno di riferimento, l'Amministrazione incontra la R.S.U. e le OO.SS. firmatarie del presente CCI per illustrare le strategie dell'Ente e gli obiettivi che intende assegnare con le modalità indicate dall'art. 5 del CCNL in materia di Confronto.
3. Tra gli elementi oggetto di confronto sono individuati i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance da adottarsi sia per la corresponsione della performance di Ente/ Struttura che per quella individuale.
4. Il sistema di valutazione adottato dovrà comunque rendere prevalente la misurazione di fattori correlati a indici di oggettività rispetto alla prestazione attesa, in relazione alle competenze proprie di ciascun lavoratore. A tale scopo, all'inizio della fase valutativa il personale viene reso edotto dei compiti e obiettivi a lui assegnati mediante forme di comunicazione tali da assicurare allo stesso la piena conoscibilità dell'atto.
5. Tra gli indicatori delle prestazioni attese potrà essere ricompresa l'attività formativa, certificata sulla base dei piani di formazione adottati dall'Ente, in riferimento a quanto previsto dall'art. 5, comma 3, lett. i), del CCNL.
6. Il sistema dovrà comunque assicurare che, qualora si verificino discostamenti significativi, rispetto alla prestazione attesa, il Responsabile convochi tempestivamente il dipendente interessato affinché lo stesso possa adottare gli opportuni correttivi proposti dal Responsabile. In tale contesto il lavoratore può essere assistito dalla rappresentanza sindacale cui aderisce o da una RSU. A conclusione del periodo di valutazione la scheda individuale utilizzata per la corresponsione del trattamento accessorio, viene consegnata al lavoratore con analoghe procedure previste al comma 4. In caso di discordanza tra la valutazione conseguita e l'aspettativa del lavoratore interessato e su richiesta motivata, è ammesso ricorso in contraddittorio tra il soggetto valutato e il responsabile valutatore di fronte al Segretario generale entro 10 giorni dalla sottoscrizione della scheda individuale per presa visione; entro i successivi 5 giorni la scheda di valutazione è oggetto di revisione o di conferma.
7. Al sistema di performance disciplinato dal presente articolo è destinata una quota stabilita annualmente – anche in via indiretta, con la definizione degli utilizzi delle risorse variabili, o stabili se non utilizzate – ed è destinata a remunerare i piani di miglioramento dei servizi, sulla base dei criteri e con le modalità individuate nei precedenti commi e che riguardano tutto il personale. Tale destinazione, definita in sede di contrattazione decentrata annuale, stabilisce anche le percentuali delle somme da destinare alla performance organizzativa intesa come riferita alla Struttura/Ente ed alla performance individuale, che tenga conto anche delle indicazioni dei successivi artt. 35 e 36. In mancanza, valgono le definizioni dell'anno precedente. Le Parti possono rinviare all'anno successivo le somme destinate alla remunerazione della performance, mantenendone la destinazione stabilita.
8. L'Amministrazione può proporre/riservarsi una quota, da stabilire annualmente, delle risorse variabili, non vincolate da specifiche disposizioni di legge, da destinare a progetti speciali di miglioramento di determinati servizi sulla base di obiettivi strategici e programmatici da individuarsi con apposito atto d'indirizzo dell'organo politico di governo, così come meglio definito dall'art. 36.
9. Non concorre alla ripartizione dei premi correlati alla performance il nuovo personale con periodo lavorativo inferiore a 6 mesi. L'erogazione dei premi in questione è commisurata all'effettiva presenza in servizio.
10. Nel valutare l'apporto partecipativo ai sistemi incentivanti di cui al presente articolo, sono equiparate al servizio le assenze derivanti da:

- a) infortunio sul lavoro;
 - b) assenza per ricovero ospedaliero, nei limiti di 25 giorni l'anno;
 - c) assenza per terapie salvavita, nei limiti di 25 giorni l'anno;
 - d) congedo obbligatorio di maternità e/o paternità;
 - e) congedo parentale al 100%;
 - f) permessi di cui alla L. 104/1992, nel limite di 25 giorni l'anno;
 - g) permessi retribuiti per donatori di midollo osseo di cui all'art. 5 della L. 6.3.2001 n. 52;
 - h) assenze per attività di volontariato di cui all'art. 9 del D.P.R. 8.2.2001 n. 194;
 - i) permessi di cui all'art. 21, comma 2, del CCNL del 6.7.1995 con riguardo in particolare alle ipotesi di fruizione per screening o prevenzione oncologica;
 - j) permessi, distacchi ed aspettative sindacali;
 - k) permessi per motivi di studio di cui all'art. 46 del CCNL;
 - l) permessi per lo svolgimento di attività politiche.
11. In ogni caso i premi incentivanti disciplinati dal presente articolo sono corrisposti di norma entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di valutazione, al personale avente diritto.
 12. Le schede di valutazione individuale relative al sistema permanente di valutazione adottato dall'Ente ai sensi del presente articolo, sono da intendersi applicabili anche per il riconoscimento delle progressioni economiche interne alle Aree (art. 14 CCNL, cd "differenziali stipendiali"), per le procedure comparative per le progressioni fra Aree (art. 15 CCNL), nonché per ogni ulteriore beneficio in termini di carriera, in cui la legge o il contratto collettivo faccia riferimento.
 13. Le schede di valutazione vengono inserite nel fascicolo personale istituito ai sensi dell'art. 27 del CCNL.

Art. 33 - Criteri di attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa

1. All'interno della percentuale destinata al premio di performance organizzativa secondo quanto disposto dall'art. 32, ad ogni Servizio è assegnato un premio teorico in base al numero dei dipendenti in forza al Servizio stesso. Al premio teorico individuale si aggiunge quanto finanziato direttamente dalla Giunta per eventuali singoli progetti di rilievo strategico, assegnandolo ai singoli partecipanti secondo quanto stabilito con l'approvazione del progetto.
2. Sulla base del grado di raggiungimento di ogni singolo progetto, il premio teorico diventa definitivo applicando ad esso la percentuale media di realizzazione di tutti i progetti. Le somme assegnate dalla Giunta per progetti strategici sono attribuite in base al grado di raggiungimento dello specifico progetto.
3. La distribuzione del premio definitivo, attribuito ad ogni Servizio, tra i dipendenti appartenenti al Servizio stesso, avviene secondo i criteri di corresponsione della quota provvisoria del premio di performance individuale, a cui è sommata.

Art. 34 - Criteri di attribuzione dei premi correlati alla performance individuale

1. Annualmente, le Parti stabiliscono quale percentuale (o ammontare), all'interno dell'intera quota del Fondo per il trattamento accessorio riservata a remunerare la performance, è destinata al premio correlato alla performance individuale. Tale grandezza può anche determinarsi quale posta residuale una volta remunerati tutti gli altri istituti.
2. L'ammontare stabilito con la modalità di cui al comma 1 viene assegnato ad ogni dipendente, sia a tempo indeterminato che determinato, secondo la seguente procedura:
 - a) definizione della quota provvisoria: suddivisione tra ogni dipendente dell'ammontare totale in distribuzione in funzione dell'Area di appartenenza (secondo i parametri contenuti nell'allegato sub C), del numero di giorni di competenza (valutando quindi i casi di cessazione dal servizio, di assunzione o di progressione verticale avvenuti in corso d'anno; in caso di nuova assunzione si considera un periodo minimo in ruolo di mesi sei), dei giorni di effettiva presenza;
 - b) con i medesimi criteri di suddivisione, viene sommato alla quota provvisoria il premio definitivo correlato alla performance organizzativa;
 - c) definizione della quota di competenza: tutte le somme decurtate per applicazione dei criteri precedenti vengono riassegnate in proporzione alla quota provvisoria, al fine di mantenere



- inalterato il totale di compenso incentivante in distribuzione;
- d) definizione della quota dovuta: riduzione della quota di competenza secondo la valutazione ottenuta rispetto alla valutazione massima, con conseguente formazione di avanzo; una valutazione inferiore al 60% della valutazione massima conseguibile esclude dall'attribuzione del premio;
 - e) redistribuzione dell'avanzo proporzionalmente al peso di ogni singola assegnazione rispetto all'importo totale assegnato nel singolo servizio di appartenenza; è escluso dalla redistribuzione il personale che non raggiunge una votazione pari al 75% del voto massimo.
3. La valutazione è personale ed è svolta dal rispettivo capo servizio con la compilazione della scheda allegata sub D. La valutazione è compiuta a esercizio concluso.
 4. L'avanzo costituitosi all'interno di eventuali servizi caratterizzati da unico dipendente non è redistribuito e costituisce risparmio da rinviare all'anno successivo.

Art. 35 - Differenziazione del premio individuale
(art. 81 CCNL)

1. Ai dipendenti che annualmente conseguono le valutazioni più elevate, è attribuita una maggiorazione (bonus) del premio correlato alla performance individuale pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi ad essi attribuiti. Le valutazioni più elevate sono quelle che si collocano oltre il 95% della valutazione massima attribuita.
2. Tali bonus sono finanziati a valere sulla medesima quota del Fondo per il trattamento accessorio destinata a remunerare la performance individuale.
3. Nel caso il bonus risulti da attribuire a più di cinque dipendenti, esso non viene assegnato e la rispettiva quota a finanziamento rientra nell'ammontare in distribuzione fra tutti i dipendenti.

Art. 36 - Progetti speciali

1. Ai fini di incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, l'Amministrazione può individuare uno o più progetti speciali di miglioramento di cui all'art. 32, comma 8, a valere sulle risorse previste nel medesimo articolo o su risorse aggiuntive che questa voglia destinare.
2. A tale scopo, su indicazione dell'Organo politico di governo, vengono individuati i servizi su cui si vuole intervenire per realizzare o consolidare miglioramenti quali-quantitativi concreti, tangibili e verificabili. La proposta, completa degli obiettivi che si intendono conseguire, dell'indicazione dei partecipanti, degli standard di risultato, dei tempi di realizzazione e degli orari da seguire, del sistema di verifica a consuntivo e della misura di retribuzione, trova comunque riscontro tra gli obiettivi contenuti nel PEG o in altro analogo documento di programmazione della gestione.
3. Il negoziato per la definizione dei criteri di ripartizione delle risorse messe a disposizione è avviato prima dell'implementazione del progetto e, salvo comprovati casi d'urgenza, garantendo un periodo non superiore a 45 giorni per lo svolgimento delle trattative.
4. La rendicontazione dovrà contenere l'illustrazione del risultato conseguito da ciascun partecipante al progetto in funzione del suo grado di impegno. Di regola la remunerazione del progetto non può superare la tariffa della prestazione straordinaria maggiorata del 30%, applicata per ogni partecipante al rispettivo numero di ore di partecipazione preventivate. In ogni caso, detti progetti non possono superare il limite del 20% di tutte le somme destinate ai premi correlati alla performance.
5. La liquidazione del premio correlato al progetto avviene a seguito della sua conclusione, previa validazione della Giunta su relazione valutativa del Responsabile di servizio competente.

Art. 37 - Progressione economica all'interno delle aree
(art. 14 CCNL)

4. L'istituto è finalizzato a remunerare il maggior grado di competenza professionale acquisito nel tempo dai dipendenti, riconoscendo loro, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali", di pari importo, che costituiscono incremento stabile dello stipendio.
5. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica

- all'interno dell'area e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva all'interno di ogni singola area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nella parte stabile del Fondo Risorse Decentrate di cui all'art. 79 del CCNL.
6. L'applicazione del differenziale si applica al personale che, al momento dell'avvio della selezione, risulta in servizio presso l'Ente con contratto a tempo indeterminato, compreso il personale comandato o distaccato presso altri enti tenuto conto che:
 - a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto anche delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate in vigore del precedente sistema di classificazione;
 - b) requisito necessario per ottenere la progressione è l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva ai sensi dell'art. 14, comma 2, lett. a), del CCNL.
 7. Annualmente, in sede di contrattazione, le Parti stabiliscono il valore economico complessivo dei "differenziali stipendiali" distribuibili, suddividendolo secondo le somme da attribuire a ciascuna Area professionale (art. 14, comma 2, lett. d); in alternativa possono definire, per ogni area, il numero assoluto o la percentuale di dipendenti ammessi alla selezione. Vengono successivamente definite graduatorie per ogni Area individuando il personale beneficiario della progressione stipendiale in funzione della valutazione ottenuta e nel rispetto delle somme a disposizione. La valutazione avviene tramite scheda individuale compilata dal Servizio Risorse Umane. Tale scheda tiene conto, in osservanza dell'art. 52 del D.Lgs. n. 165/2001 e secondo le disposizioni dell'art. 14, comma 2, lett. d) ed e), del CCNL, delle capacità culturali e professionali acquisite, dell'esperienza professionale maturata, della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti; viene allegata sub E.
 8. Annualmente le Parti stabiliscono modalità e criteri di individuazione del personale da ammettere alla procedura selettiva, di definizione della graduatoria e di attribuzione del differenziale (art. 43); in mancanza valgono le regole dell'anno prima.
 9. Al personale che non ha conseguito progressioni economiche da più di 6 anni con riferimento alla data di attribuzione dello scatto, è assegnato un punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio ottenuto con la scheda sub E.
 10. Al personale che non raggiunge con la media delle tre valutazioni il 60% della votazione massima conseguibile è negata la progressione.
 11. Durante la fase di valutazione, il dipendente può chiedere di inserire ulteriori aggiornamenti valutabili sulla base di quanto espressamente previsto dal presente articolo, al fine di rendere più puntuale la valutazione in itinere. Nel corso della fase istruttoria al dipendente è consentita la piena conoscibilità degli atti acquisiti dal responsabile di Servizio per la valutazione in essere.
 12. In caso di parità di valutazione, l'ordine di graduatoria è determinato in base all'anzianità di servizio nella posizione economica di partenza; in caso di ulteriore parità, in base all'anzianità di servizio in generale; in ultimo, se necessario, in base all'anzianità anagrafica.
 13. Per il personale in distacco sindacale, in osservanza a quanto disposto dall'art. 47 del C.C.N.L. del 14/09/2000, in assenza di una propria valutazione, viene impiegato il valore medio della valutazione dell'area di appartenenza relativa allo stesso periodo considerato.
 14. La progressione economica di cui al presente articolo è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del CCI, ovvero degli accordi successivi per il riparto delle risorse previsto dall'art. 8, comma 1, del CCNL.¹
 15. La graduatoria finale per l'applicazione dei differenziali stipendiali ha validità solo per l'anno nel quale viene indetta la procedura.
 16. Entro 15 giorni dalla pubblicazione della graduatoria provvisoria, da portare a conoscenza di tutto il personale tramite e-mail o altro mezzo idoneo, gli interessati possono presentare all'Ufficio Risorse Umane osservazioni o documentazione integrativa utile alla valutazione della propria posizione. Nei successivi 15 giorni viene resa pubblica, con le stesse modalità della provvisoria, la graduatoria definitiva.
 17. Per ogni valutazione è ammesso ricorso in contraddittorio tra il soggetto valutato e il responsabile valutatore di fronte al Segretario generale entro 10 giorni dalla pubblicazione della graduatoria definitiva; entro i successivi 5 giorni la scheda di valutazione è oggetto di revisione o di conferma.

1 L'orientamento applicativo CFL234 dell'ARaN conferma anche per l'anno 2023 la nuova disciplina contenuta dall'art. 14 del CCNL, per cui lo scatto di progressione economica può avere decorrenza il 1°/01/2023.

18. Il "differenziale stipendiale" è riconosciuto in busta paga entro 30 giorni dalla conclusione della procedura. I relativi arretrati sono riconosciuti entro i successivi tre mesi.

Art. 38 - Progressioni tra aree
(art. 15 CCNL)

1. La disciplina regolante le progressioni cosiddette verticali tra le aree professionali è contenuta in apposito regolamento che viene allegato al presente CCI sub F.

TITOLO VI – SALUTE, SICUREZZA, WELFARE E FORMAZIONE

Art. 39 - Salute, Sicurezza e Benessere Organizzativo

1. In attuazione dell'art. 7, comma 4, lettera m), del CCNL, le Parti si incontrano, alla presenza del Responsabile dei Lavoratori per la Sicurezza, almeno una volta l'anno, per verificare la positiva incidenza delle misure adottate concernenti la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro.
2. In occasione di tali incontri, l'Amministrazione fornisce i dati relativi a:
 - a) infortuni sul lavoro e malattie professionali;
 - b) iniziative formative organizzate e grado di partecipazione;
 - c) esiti delle indagini sul benessere organizzativo.
3. L'Ente tutela la salute e la sicurezza dei lavoratori e degli utenti dei servizi attraverso il monitoraggio, la prevenzione e la costante verifica dell'applicazione delle vigenti disposizioni di legge in materia, con specifico riferimento al D.Lgs. n. 81/2008.
4. Per l'attuazione delle iniziative necessarie per facilitare l'attività dei dipendenti disabili, le Parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le questioni rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.
5. L'Amministrazione si impegna a fornire copia, al lavoratore che ne faccia richiesta, del documento di valutazione dei rischi per la parte relativa ai rischi cui è soggetto, nonché ad informarlo sulle misure di prevenzione studiate per la riduzione del rischio.
6. Per ogni altra competenza inerente la salute, la sicurezza e il benessere organizzativo le Parti riconoscono la centralità dei soggetti istituzionali, per le materie che la legge loro espressamente riserva.

Art. 40 - Welfare integrativo
(art. 82 CCNL)

1. Le Parti concordano di rinviare ad altra sessione negoziale la definizione dei criteri per la concessione dei benefici di natura assistenziale e sociale a favore dei dipendenti.
2. Tale sessione di lavoro rimane autonoma rispetto al presente Accordo fino alla sua conclusione; dopodiché le rispettive determinazioni potranno integrare il CCI.

Art. 41 - Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro

1. Le Parti riconoscono che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla qualità delle prestazioni dei lavoratori. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
2. Le Parti convengono che la introduzione di nuove tecnologie che producono effetti sulla organizzazione dei Servizi e/o sulla qualità del lavoro, quali ad esempio nuovi applicativi informatici od apparecchiature per la gestione di interi processi produttivi o sistemi di rilevazione o sorveglianza ovvero dispositivi connessi ai servizi di controllo del territorio, siano

oggetto di preventiva informazione ai Soggetti Sindacali, che possono avanzare proposte di cui l'Ente si impegna a dar conto nell'istruttoria degli atti relativi per consentire la piena utilizzabilità delle innovazioni introdotte da parte dei soggetti interessati.

3. Le parti riconoscono altresì che l'adozione di nuovi sistemi tecnologici, legati all'uso di particolari software, che incidano sulle competenze dei lavoratori e dell'organizzazione del lavoro, anche al fine di valutarne compiutamente le ricadute in termini professionali, diventino oggetto di verifica da parte dell'Organismo Paritetico previsto dall'art. 6 del CCNL.
4. L'Ente, in caso di introduzione di innovazioni tecnologiche, effettuerà tutti gli interventi formativi necessari, sia prima dell'adozione che nel periodo immediatamente successivo, al fine di ridurre al massimo disagi e impatto sui dipendenti e sugli utenti.

Art. 42 - Attività formative

1. Sulla base dei principi evidenziati nel CCNL, le Parti assumono la formazione e l'aggiornamento quale leva strategica per l'accrescimento delle competenze e delle capacità da poter ascrivere a ciascun lavoratore dell'Ente al fine di favorire il miglioramento dell'azione non solo amministrativa.
2. I sistemi di valutazione che prevedono il riconoscimento di premialità, così come gli avanzamenti di carriera in senso orizzontale e/o verticale devono ricomprendere nel periodo oggetto di valutazione utile ai fini dei suddetti riconoscimenti, lo svolgimento di corsi periodici di formazione e aggiornamento certificati da strutture qualificate in cui si verifichi l'effettivo apprendimento delle materie o argomenti trattati.
3. I corsi svolti dal personale individuato dall'Ente, ai sensi dell'art. 55, comma 8, del CCNL, sulla base della programmazione definita nel piano annuale di cui all'art. 5 del CCNL, sono riconosciuti equipollenti a quelli del comma 2.
4. Particolare attenzione verrà data allo sviluppo di ulteriori competenze informatiche e linguistiche, ovvero ai processi di digitalizzazione che possano favorire e semplificare le procedure di accesso e gestione dei processi amministrativi rivolti alla cittadinanza.
5. In caso di mutamento di profilo, o di mansioni tali da comportare lo svolgimento di compiti diversi rispetto alla precedente attività, si valuterà la necessità di procedere ad un periodo di formazione cui sottoporre il dipendente interessato.
6. Nell'ambito delle attività di programmazione, oggetto di confronto ai sensi dell'art. 5 del CCNL, l'Amministrazione si impegna a predisporre l'articolazione delle attività formative con specifica individuazione delle materie comuni e di quelle distinte in relazione agli ambiti professionali presenti in ciascuna area professionale.
7. Le attività formative e di aggiornamento svolte ai sensi del presente articolo confluiscono nel fascicolo personale di cui all'art. 27 del CCNL.
8. Per il personale delle Sezioni educativo-scolastico, polizia locale, ordini e professioni e socio-sanitario, operano a integrazione del presente articolo, eventuali e ulteriori disposizioni derivanti da speciali disposizioni di legge.

TITOLO VII – ACCORDI ANNUALI

Art. 43 - Accordi annuali

1. La annuale definizione delle quote del Fondo per il trattamento accessorio da destinare a remunerare i tipi di performance e l'eventuale fissazione delle tariffe di indennità può avvenire in via indiretta con la sottoscrizione del prospetto di "Utilizzazione Fondo", senza dichiarazione esplicita.
2. Annualmente, in occasione della trattativa sulla ripartizione del Fondo, le Parti possono negoziare modifiche o integrazioni ai criteri sopra riportati.
3. Le Parti concordano le seguenti disposizioni a valenza annuale:
 - a) Anno 2023:
 - 1) si sottoscrive la parte economica nei termini e nelle tariffe contenute nel documento

- allegato sub B "Utilizzazione Fondo";
- 2) si stabiliscono nuove tariffe di indennità, indicate nell'allegato sub B (beneficiari, modalità e importi relativi a condizioni di lavoro, turno, reperibilità, specifiche responsabilità, funzione, servizio esterno); la data di applicazione è il 1°/01/2023;
 - 3) le fasce di attribuzione (comprendenti dei rispettivi importi) costituenti le schede di determinazione delle indennità per specifiche responsabilità e di funzione sono definite nei termini contenuti nelle stesse schede allegate al presente CCI;
 - 4) si riconosce il primo differenziale stipendiale a valere sul corrente anno 2023 secondo le seguenti regole:
 - usufruisce della progressione economica il 40% degli aventi diritto, con arrotondamento per eccesso;
 - tale percentuale è applicata al personale appartenente ad ognuna delle Aree professionali, suddiviso altresì per Centro di Valutazione;
 - per Centro di Valutazione si intende tutto il personale che viene valutato dallo stesso Responsabile di servizio (o dal Segretario generale);
 - i "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area e ciascun Centro di Valutazione, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri (mutuati dall'art. 14 del CCNL):
 - media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite, o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, o se mancanti media delle valutazioni disponibili; per tale criterio viene assegnato un punteggio massimo di 40;
 - esperienza professionale maturata nel medesimo profilo, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione; tale esperienza si misura assegnando un punto per ogni anno o frazione superiore a 6 mesi trascorso nel profilo; al presente criterio viene assegnato un punteggio massimo di 40;
 - capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso percorsi formativi; a tale criterio è attribuito un punteggio massimo di 20; in fase di prima applicazione e nelle more dell'assegnazione di un piano di formazione che ricomprenda tutto il personale comunale, si stabilisce di conferire 20 punti ad ogni dipendente, e costruita attraverso la compilazione della scheda allegata al presente CCI sub E;
 - la spesa totale non può superare € 30.000,00; in caso contrario la percentuale viene ridotta fino a ridurre la spesa totale entro il limite;
 - 5) le risorse da destinare allo scatto di progressione orizzontale di cui sopra sono ricomprese in quelle residuali dopo l'applicazione di tutti gli altri istituti tranne i premi di performance;
 - 6) la percentuale destinata a remunerare la performance individuale viene stabilita in funzione della somma residuale una volta applicati tutti gli altri istituti.

ALLEGATI

- allegato A: prospetto di costituzione
allegato B: prospetto di utilizzo
allegato C: tabella dei parametri di attribuzione del premio di performance individuale
allegato D: scheda di valutazione individuale
allegato E: scheda di attribuzione del differenziale stipendiale
allegato F: regolamento sulle progressioni verticali ordinarie e straordinarie
allegato G: scheda di attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità

Handwritten signature or initials in the top right corner.

Vertical handwritten notes on the left margin, including "a) b) c) d) e) f) g) h) i) j) k) l) m) n) o) p) q) r) s) t) u) v) w) x) y) z) AA) AB) AC) AD) AE) AF) AG) AH) AI) AJ) AK) AL) AM) AN) AO) AP) AQ) AR) AS) AT) AU) AV) AW) AX) AY) AZ) BA) BB) BC) BD) BE) BF) BG) BH) BI) BJ) BK) BL) BM) BN) BO) BP) BQ) BR) BS) BT) BU) BV) BW) BX) BY) BZ) CA) CB) CC) CD) CE) CF) CG) CH) CI) CJ) CK) CL) CM) CN) CO) CP) CQ) CR) CS) CT) CU) CV) CW) CX) CY) CZ) DA) DB) DC) DD) DE) DF) DG) DH) DI) DJ) DK) DL) DM) DN) DO) DP) DQ) DR) DS) DT) DU) DV) DW) DX) DY) DZ) EA) EB) EC) ED) EE) EF) EG) EH) EI) EJ) EK) EL) EM) EN) EO) EP) EQ) ER) ES) ET) EU) EV) EW) EX) EY) EZ) FA) FB) FC) FD) FE) FF) FG) FH) FI) FJ) FK) FL) FM) FN) FO) FP) FQ) FR) FS) FT) FU) FV) FW) FX) FY) FZ) GA) GB) GC) GD) GE) GF) GG) GH) GI) GJ) GK) GL) GM) GN) GO) GP) GQ) GR) GS) GT) GU) GV) GW) GX) GY) GZ) HA) HB) HC) HD) HE) HF) HG) HH) HI) HJ) HK) HL) HM) HN) HO) HP) HQ) HR) HS) HT) HU) HV) HW) HX) HY) HZ) IA) IB) IC) ID) IE) IF) IG) IH) II) IJ) IK) IL) IM) IN) IO) IP) IQ) IR) IS) IT) IU) IV) IW) IX) IY) IZ) JA) JB) JC) JD) JE) JF) JG) JH) JI) JJ) JK) JL) JM) JN) JO) JP) JQ) JR) JS) JT) JU) JV) JW) JX) JY) JZ) KA) KB) KC) KD) KE) KF) KG) KH) KI) KJ) KK) KL) KM) KN) KO) KP) KQ) KR) KS) KT) KU) KV) KW) KX) KY) KZ) LA) LB) LC) LD) LE) LF) LG) LH) LI) LJ) LK) LL) LM) LN) LO) LP) LQ) LR) LS) LT) LU) LV) LW) LX) LY) LZ) MA) MB) MC) MD) ME) MF) MG) MH) MI) MJ) MK) ML) MM) MN) MO) MP) MQ) MR) MS) MT) MU) MV) MW) MX) MY) MZ) NA) NB) NC) ND) NE) NF) NG) NH) NI) NJ) NK) NL) NM) NO) NP) NQ) NR) NS) NT) NU) NV) NW) NX) NY) NZ) OA) OB) OC) OD) OE) OF) OG) OH) OI) OJ) OK) OL) OM) ON) OO) OP) OQ) OR) OS) OT) OU) OV) OW) OX) OY) OZ) PA) PB) PC) PD) PE) PF) PG) PH) PI) PJ) PK) PL) PM) PN) PO) PP) PQ) PR) PS) PT) PU) PV) PW) PX) PY) PZ) QA) QB) QC) QD) QE) QF) QG) QH) QI) QJ) QK) QL) QM) QN) QO) QP) QQ) QR) QS) QT) QU) QV) QW) QX) QY) QZ) RA) RB) RC) RD) RE) RF) RG) RH) RI) RJ) RK) RL) RM) RN) RO) RP) RQ) RR) RS) RT) RU) RV) RW) RX) RY) RZ) SA) SB) SC) SD) SE) SF) SG) SH) SI) SJ) SK) SL) SM) SN) SO) SP) SQ) SR) SS) ST) SU) SV) SW) SX) SY) SZ) TA) TB) TC) TD) TE) TF) TG) TH) TI) TJ) TK) TL) TM) TN) TO) TP) TQ) TR) TS) TT) TU) TV) TW) TX) TY) TZ) UA) UB) UC) UD) UE) UF) UG) UH) UI) UJ) UK) UL) UM) UN) UO) UP) UQ) UR) US) UT) UU) UV) UW) UX) UY) UZ) VA) VB) VC) VD) VE) VF) VG) VH) VI) VJ) VK) VL) VM) VN) VO) VP) VQ) VR) VS) VT) VU) VV) VW) VX) VY) VZ) WA) WB) WC) WD) WE) WF) WG) WH) WI) WJ) WK) WL) WM) WN) WO) WP) WQ) WR) WS) WT) WU) WV) WW) WX) WY) WZ) XA) XB) XC) XD) XE) XF) XG) XH) XI) XJ) XK) XL) XM) XN) XO) XP) XQ) XR) XS) XT) XU) XV) XW) XX) XY) XZ) YA) YB) YC) YD) YE) YF) YG) YH) YI) YJ) YK) YL) YM) YN) YO) YP) YQ) YR) YS) YT) YU) YV) YW) YX) YY) YZ) ZA) ZB) ZC) ZD) ZE) ZF) ZG) ZH) ZI) ZJ) ZK) ZL) ZM) ZN) ZO) ZP) ZQ) ZR) ZS) ZT) ZU) ZV) ZW) ZX) ZY) ZZ) AA) AB) AC) AD) AE) AF) AG) AH) AI) AJ) AK) AL) AM) AN) AO) AP) AQ) AR) AS) AT) AU) AV) AW) AX) AY) AZ) BA) BB) BC) BD) BE) BF) BG) BH) BI) BJ) BK) BL) BM) BN) BO) BP) BQ) BR) BS) BT) BU) BV) BW) BX) BY) BZ) CA) CB) CC) CD) CE) CF) CG) CH) CI) CJ) CK) CL) CM) CN) CO) CP) CQ) CR) CS) CT) CU) CV) CW) CX) CY) CZ) DA) DB) DC) DD) DE) DF) DG) DH) DI) DJ) DK) DL) DM) DN) DO) DP) DQ) DR) DS) DT) DU) DV) DW) DX) DY) DZ) EA) EB) EC) ED) EE) EF) EG) EH) EI) EJ) EK) EL) EM) EN) EO) EP) EQ) ER) ES) ET) EU) EV) EW) EX) EY) EZ) FA) FB) FC) FD) FE) FF) FG) FH) FI) FJ) FK) FL) FM) FN) FO) FP) FQ) FR) FS) FT) FU) FV) FW) FX) FY) FZ) GA) GB) GC) GD) GE) GF) GG) GH) GI) GJ) GK) GL) GM) GN) GO) GP) GQ) GR) GS) GT) GU) GV) GW) GX) GY) GZ) HA) HB) HC) HD) HE) HF) HG) HH) HI) HJ) HK) HL) HM) HN) HO) HP) HQ) HR) HS) HT) HU) HV) HW) HX) HY) HZ) IA) IB) IC) ID) IE) IF) IG) IH) II) IJ) IK) IL) IM) IN) IO) IP) IQ) IR) IS) IT) IU) IV) IW) IX) IY) IZ) JA) JB) JC) JD) JE) JF) JG) JH) JI) JJ) JK) JL) JM) JN) JO) JP) JQ) JR) JS) JT) JU) JV) JW) JX) JY) JZ) KA) KB) KC) KD) KE) KF) KG) KH) KI) KJ) KK) KL) KM) KN) KO) KP) KQ) KR) KS) KT) KU) KV) KW) KX) KY) KZ) LA) LB) LC) LD) LE) LF) LG) LH) LI) LJ) LK) LL) LM) LN) LO) LP) LQ) LR) LS) LT) LU) LV) LW) LX) LY) LZ) MA) MB) MC) MD) ME) MF) MG) MH) MI) MJ) MK) ML) MM) MN) MO) MP) MQ) MR) MS) MT) MU) MV) MW) MX) MY) MZ) NA) NB) NC) ND) NE) NF) NG) NH) NI) NJ) NK) NL) NM) NO) NP) NQ) NR) NS) NT) NU) NV) NW) NX) NY) NZ) OA) OB) OC) OD) OE) OF) OG) OH) OI) OJ) OK) OL) OM) ON) OO) OP) OQ) OR) OS) OT) OU) OV) OW) OX) OY) OZ) PA) PB) PC) PD) PE) PF) PG) PH) PI) PJ) PK) PL) PM) PN) PO) PP) PQ) PR) PS) PT) PU) PV) PW) PX) PY) PZ) QA) QB) QC) QD) QE) QF) QG) QH) QI) QJ) QK) QL) QM) QN) QO) QP) QQ) QR) QS) QT) QU) QV) QW) QX) QY) QZ) RA) RB) RC) RD) RE) RF) RG) RH) RI) RJ) RK) RL) RM) RN) RO) RP) RQ) RR) RS) RT) RU) RV) RW) RX) RY) RZ) SA) SB) SC) SD) SE) SF) SG) SH) SI) SJ) SK) SL) SM) SN) SO) SP) SQ) SR) SS) ST) SU) SV) SW) SX) SY) SZ) TA) TB) TC) TD) TE) TF) TG) TH) TI) TJ) TK) TL) TM) TN) TO) TP) TQ) TR) TS) TT) TU) TV) TW) TX) TY) TZ) UA) UB) UC) UD) UE) UF) UG) UH) UI) UJ) UK) UL) UM) UN) UO) UP) UQ) UR) US) UT) UU) UV) UW) UX) UY) UZ) VA) VB) VC) VD) VE) VF) VG) VH) VI) VJ) VK) VL) VM) VN) VO) VP) VQ) VR) VS) VT) VU) VV) VW) VX) VY) VZ) WA) WB) WC) WD) WE) WF) WG) WH) WI) WJ) WK) WL) WM) WN) WO) WP) WQ) WR) WS) WT) WU) WV) WW) WX) WY) WZ) XA) XB) XC) XD) XE) XF) XG) XH) XI) XJ) XK) XL) XM) XN) XO) XP) XQ) XR) XS) XT) XU) XV) XW) XZ) YA) YB) YC) YD) YE) YF) YG) YH) YI) YJ) YK) YL) YM) YN) YO) YP) YQ) YR) YS) YT) YU) YV) YW) YX) YZ) ZA) ZB) ZC) ZD) ZE) ZF) ZG) ZH) ZI) ZJ) ZK) ZL) ZM) ZN) ZO) ZP) ZQ) ZR) ZS) ZT) ZU) ZV) ZW) ZX) ZY) ZZ)

a) risorse di cui all'art. 67, comma 3, lettere a), b), c), d), f), g), j), k) del CCNL 21.05.2018;	54.712,55
CCNL 21/05/2018, art. 67, 3° comma, <u>lett. a)</u> : "3. Il Fondo di cui al presente articolo continua ad essere alimentabile, con importi variabili di anno in anno: a) delle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1.04.1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5.10.2001;" "d) La quota delle risorse che possono essere destinate al trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della L. n. 449/1997 con particolare riferimento alle seguenti iniziative:"	
a. contratti di sponsorizzazione ... con soggetti privati	0,00
b. convenzioni a titolo oneroso per fornire consulenze e servizi non ordinari	0,00
c. contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali	0,00
	0,00
CCNL 21/05/2018, art. 67, 3° comma, <u>lett. b)</u> : "3. Il Fondo di cui al presente articolo continua ad essere alimentabile, con importi variabili di anno in anno: ... b) della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98;" Piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa (abbattimenti strutturali)	0,00
CCNL 21/05/2018, art. 67, 3° comma, <u>lett. c)</u> : "3. Il Fondo di cui al presente articolo continua ad essere alimentabile, con importi variabili di anno in anno: ... c) delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge;"	
Compensi ISTAT	0,00
Recupero evasione ICI (10% di cui al rispettivo Regolamento)	0,00
Codice degli appalti (D.Lgs. n° 50/2016): 2% quale incentivo ex art. 113	54.579,20
	54.579,20
CCNL 21/05/2018, art. 67, 3° comma, <u>lett. d)</u> : "3. Il Fondo di cui al presente articolo continua ad essere alimentabile, con importi variabili di anno in anno: ... d) degli importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA di cui al comma 2, lett. b), calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio;"	
farace 133,35 oddone 0,00	133,35
CCNL 21/05/2018, art. 67, 3° comma, <u>lett. f)</u> : "3. Il Fondo di cui al presente articolo continua ad essere alimentabile, con importi variabili di anno in anno: ... f) delle risorse di cui all'art. 54 del CCNL 14/9/2000, con i vincoli di destinazione ivi indicati;" "1. Gli enti possono verificare, in sede di concertazione, se esistano le condizioni finanziarie per destinare una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria al fondo di cui all'art. 15 del CCNL dell'1.04.1999 per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori stessi."	0,00
CCNL 21/05/2018, art. 67, 3° comma, <u>lett. g)</u> : riferito al personale delle case da gioco	0,00
CCNL 21/05/2018, art. 67, 3° comma, <u>lett. j)</u> : riferito a Regioni e città metropolitane	0,00
CCNL 21/05/2018, art. 67, 3° comma, <u>lett. k)</u> : riferito ai trasferimenti di personale	0,00
b) un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, relativo al personale destinatario del presente CCNL, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa;	
Monte salari anno 1997: Lit. 4.442.224.456	
Percentuale contrattata: 1,20% Lit. 4.442.224.456 x 1,20% = 53.306.693	27.530,61
c) risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa; in tale ambito sono ricomprese le risorse di cui all'art. 98, comma 1, lett. c) del presente CCNL; ...	
Scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva dell'Ente:	0,00
Incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale:	0,00
	0,00
d) delle eventuali somme residue, dell'anno precedente, accertate a consuntivo, derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1.04.1999;	11.592,82
CCNL 16/11/2022, art. 79, 3° comma "3. In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604, della L. n. 234/2021 (Legge di bilancio 2022), con la decorrenza ivi indicata, gli enti <u>possono</u> incrementare, in base alla propria capacità di bilancio, le risorse di cui al comma 2, lett. c) e quelle di cui all'art. 17, comma 6, di una misura complessivamente non superiore allo 0,22% del monte salari 2018. Tali risorse, in quanto finalizzate a quanto previsto dall'art. 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. Gli enti destinano le risorse così individuate ripartendole in misura proporzionale sulla base degli importi relativi all'anno 2021 delle risorse del presente Fondo e dello stanziamento di cui all'art. 17, comma 6. Le risorse stanziati ai sensi del presente comma sono utilizzate anche per corrispondere compensi correlati a specifiche esigenze della protezione civile, in coerenza con le disposizioni del CCNL."	
Totale impegni di spesa per il Personale anno 2018 (MA 101)	4.054.758,64
meno Assegni per il Nucleo Familiare	23.375,90
meno Indennità di Missione e Uso Automezzo	6.211,85
meno Buoni pasto rimborsati	44.000,00
meno Diritti di Segreteria	3.314,63
meno Retribuzione Segretario Generale	84.876,78
meno Arretrati di anni precedenti	81.166,86

meno Contributi Previdenziali e Assistenziali	764.233,34	1.007.179,36	3.047.579,28	
		3.047.579,28	x 0,22%	= 6.704,67
Scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva dell'Ente:				
.....				0,00
Incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale:				0,00
.....				0,00
Incremento della retribuzione di posizione e di risultato		ok	0,00	0,00
CCNL 16/11/2022, art. 79, 4° comma				
"4. Gli enti possono stanziare le risorse di cui al comma 2 lett. b), c) nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale. In ogni caso, ferme le disposizioni di legge in materia, le risorse di cui al comma 2 non possono essere stanziate dagli enti che si trovino in condizioni di dissesto ..."				
//				
CCNL 16/11/2022, art. 79, 5° comma				
"5. Le quote relative agli incrementi annuali di cui al comma 1, lett. b) [€ 84,50 per dipendente], di competenza degli anni 2021 e 2022 e quelle relative agli incrementi annuali di cui al comma 3 [0,22% monte salari 2018] di competenza dell'anno 2022 sono computate, quali risorse variabili ed una tantum, nel Fondo relativo al 2023. ..."				
Comma 1, lett. b):	€ 84,50 per dipendente	- anno 2021		9.295,00
		anno 2022		9.295,00
Comma 3:	0,22% monte salari 2018	- anno 2022		6.704,67
CCNL 16/11/2022, art. 79, 3° comma: "... gli enti possono incrementare, ..., le risorse di cui al comma 2, lett. c) e quelle di cui all'art. 17, comma 6, di una misura complessivamente non superiore allo 0,22% del monte salari 2018. ... Gli enti destinano le risorse così individuate ripartendole in misura proporzionale sulla base degli importi relativi all'anno 2021 delle risorse del presente Fondo e dello stanziamento di cui all'art. 17, comma 6."				
Ammontare del Fondo 2021	410.931,99			72,50%
Ammontare trattamento accessorio P.O. (tabellare):	155.864,37	566.796,36		27,50%
Comma 2, lett. c): risorse finalizzate a scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva				
Art. 17, comma 6: risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato (non nel fondo) 1.843,73				
Comma 2, lett. c): risorse finalizzate a scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva 72,50% x 6.704,67 = 4.860,94				
QUOTA VARIABILE				€ 117.286,92
TOTALE FONDO				€ 496.960,84
CCNL 16/11/2022, art. 79, 6° comma				
"6. La quantificazione del presente Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di cui all'art. 16 (Incarichi di Elevata qualificazione) deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017 con la precisazione che tale limite non si applica alle risorse di cui al comma 1, lettere b), d), a quelle di cui ai commi 1-bis e 3, nonché ad altre risorse che siano escluse dal predetto limite in base alle disposizioni di legge."				
D.Lgs. n. 75/2017, art. 23, comma 2: "2. ... a decorrere dal 1°/01/2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale ... non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. ..." [Decreto Madia]				
D.L. n° 135 del 14/12/2018, art. 11, 1° comma:				
"1. In ordine all'incidenza sul trattamento accessorio delle risorse derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale e delle assunzioni in deroga, il limite di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 25/05/2017, n. 75, non opera con riferimento: a) agli incrementi previsti, successivamente alla data di entrata in vigore del medesimo decreto n. 75/2017, dai contratti collettivi nazionali di lavoro, a valere sulle disponibilità finanziarie di cui all'art. 48 del D.Lgs. 30/03/2001, n. 165, e dagli analoghi provvedimenti negoziali riguardanti il personale contrattualizzato in regime di diritto pubblico; b) alle risorse previste da specifiche disposizioni normative a copertura degli oneri del trattamento economico accessorio per le assunzioni effettuate, in deroga alle facoltà assunzionali vigenti, successivamente all'entrata in vigore del citato art. 23."				
2. Le disposizioni di cui al comma 1 si applicano anche con riferimento alle assunzioni effettuate utilizzando, anche per quanto riguarda il trattamento accessorio, le risorse di cui all'art. 20, comma 3, del D.Lgs. n. 75/2017 [assunzioni a tempo indeterminato a valere sui limiti del tempo determinato]."				
Ammontare del Fondo 2016				402.995,14
Incentivi per funzioni tecniche	esclusi dalla del. CdC 6/SEAUT/2018/QMIG-26/04/2018			-51.902,98
Ammontare del fondo per prestazioni straordinarie				33.942,01
Ammontare trattamento accessorio P.O. (tabellare):				151.649,17
				536.683,34
Ammontare del Fondo 2023				496.960,84
Incentivi per funzioni tecniche				-54.579,20
Ammontare del fondo per prestazioni straordinarie				25.942,01
Incrementi da C.C.N.L.:	CCNL 2004, art. 32/7°: alte professionalità			-5.173,79
	art. 67, comma 2, lett. a) (€ 83,20)			-9.484,80
	art. 67, comma 2, lett. b) (differenza p.e.o.)			-8.133,60
	art. 79, comma 1, lett. b) (€ 84,50)			-9.295,00

//
 solo nel 2023
 23.450,94
 € 117.286,92
 € 496.960,84
 536.683,34
 25.942,01
 -9.295,00

	art. 79, comma 1, lett. c) (incr. organico)	0,00		
	art. 79, comma 1, lett. d) (differenza p.e.o.)	-12.505,48		
	art. 79, comma 1-bis (differenziale B3-D3)	-8.988,22		
	art. 79, comma 3 (0,22% m.s. 2018)	0,00		
solo nel 2023	art. 79, comma 3 (0,22% m.s. 2018 - 2022)	-23.450,94		
	differenza maneggio da 0,52 a 1,00 = +93,63%	-1.747,54	(ultimo erogato: 2016)	
	differenza turno aumento tabellare +4,57%	-1.508,90	(ultimo erogato: 2018)	
	Ammontare trattamento accessorio P.O. (tabellare):	147.329,61	535.364,99	su quota variabile
	Riduzione conseguente		0,00	€ -
	TOTALE FONDO			€ 496.960,84

D.L. n° 34 del 30/04/2019, art. 33, 2° comma (Decreto Crescita)

"2. ... Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 25/05/2017, n° 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31/12/2018."
(in parte seguito il parere RGS n° 179877 del 01/09/2020)

Ammontare del Fondo 2018	418.236,92			
Incentivi per funzioni tecniche	-19.542,06			
Incrementi da C.C.N.L.:				
art. 67, comma 2, lett. a) (€ 83,20)	0,00	(dal 2019)		
art. 67, comma 2, lett. b) (differenza p.e.o.)	-6.100,20			
CCNL 2004, art. 32/7°: alte professionalità	-5.173,79			
Ammontare trattamento accessorio P.O. (tabellare):	139.378,92		526.799,79	
Personale in servizio al 31/12/2018 (t.i. + t.d.; si p.t.)			a. 104,66	
Valore medio pro-capite			b. 5.033,48	
Personale previsto in servizio al 31/12/2023 (t.i. + t.d.; si p.t.)			c. 96,82	
Aumento conseguente: (c. - a.) x b. =	0,00	azzerato perché c. < a.		in proporzione € -
			TOTALE FONDO	€ 496.960,84
Incidenza 2018 della Quota Stabile sul Totale	319.549,27	: 418.236,92 =	76,40%	
Incidenza 2018 della Quota Variabile sul Totale	98.687,65	: 418.236,92 =	23,60%	
Aumento su Quota Stabile			0,00	
Aumento su Quota Variabile			0,00	ok
			QUOTA FISSA CONSOLIDATA o STABILE	€ 379.673,92
			QUOTA VARIABILE	€ 117.286,92 ok

Risparmi del fondo anno 2022 (alle risorse variabili)	€ -
---	-----

TOTALE FONDO	€ 496.960,84
QUOTA FISSA CONSOLIDATA o STABILE	€ 379.673,92
QUOTA VARIABILE dell'ANNO 2023	€ 117.286,92 ok

solo nel 2023
 AMI
 RGS
 5021

OK

Handwritten signature at the top right of the page.

Art. 80, 2° comma: "2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:"

le voci a) e b) sono considerate in coda quali voci residuali

c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis [del CCNL 21/05/2018];

Art. 70-bis: "1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a) disagiate;
- b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c) implicanti il maneggio di valori.

2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00.

3. La misura di cui al comma 1 è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, sulla base dei seguenti criteri:

- a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
- b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività."

a) Indennità di disagio (attività e orario) =

a.1) Operai	14					
Messi notificatori	0,5					
Guardia ambientale	1					
si stabilisce	1,50 al giorno;	32,50 al mese (156 h)				
				totale		6.045,00
a.2) Educatrici A.N.	1					
Cuochi e ausiliari A.N.	0					
si stabilisce	2,25 al giorno;	48,75 al mese (156 h)				
				totale		585,00
a.3) Necrofori	3					
si stabilisce	3,00 al giorno;	65,00 al mese (156 h)				
				totale		2.340,00
						€ 8.970,00

b) Indennità di rischio

Operai	14					
Guardia ambientale	1					
Necrofori	3					
si stabilisce	2,25 al giorno;	48,75 al mese (156 h)				
				totale		10.530,00
						€ 10.530,00

c) Indennità di maneggio valori

Agenti e subagenti	20					
si stabilisce tra	1,50 e 4,50 al giorno			totale (in proporzione con l'anno precedente)		€ 1.300,00
				totale (a + b + c) =		€ 20.800,00

d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14/09/2000;

1) Indennità di turno						35.000,00
2) Indennità di reperibilità						22.000,00
3) Attività prestata in giorno festivo						0,00
4) Maggiorazioni della retribuzione oraria (art. 24, comma 5, CCNL 14/09/2000)						0,00
						€ 57.000,00

e) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 84;

Art. 70-quinques: "1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art. 13 e seguenti, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi.

2. Un'indennità di importo massimo non superiore a € 350 annui lordi, può essere riconosciuta al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art. 13 e seguenti, per compensare:

- a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
- b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori."

importo massimo: € 4.000,00

1) Compiti legati ai processi di innovazione tecnologica	EQ	€ 0,00 x 1 dip.		0,00
2) Ufficiale d'Anagrafe e Stato Civile	I	€ 450,00 x 6 dip.		2.700,00
3) Coordinamento di altro personale (squadre operai)	I	€ 2.000,00 x 0 dip.		0,00
4) Addetto ai servizi di Protezione Civile	EQ	€ 0,00 x 1 dip.		0,00
5) Esercizio di funzioni di RUP	I	€ 2.000,00 x 0 dip.		0,00
6)		€ 0,00 x 0 dip.		0,00
				€ 2.700,00
				€ 2.700,00

Vertical handwritten notes on the left margin: "Dandrea R. far", "ni", "A", "SS".

f) Indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100;

Art. 97 "Indennità di funzione": "1. Gli enti possono erogare al personale di cui alla presente Sezione inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che non risulti titolare di un incarico di EQ, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
 2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito secondo i rispettivi ordinamenti o quelli definiti dalla normativa regionale prevista in materia e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000 annui lordi da corrispondere per dodici mensilità, elevabile fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.
 3. Il valore dell'indennità di cui al presente articolo, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2, sono determinati in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7 (Contrattazione integrativa).
 4. L'indennità di cui al presente articolo:
 a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5 del presente CCNL (Turnazioni)
 b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni [indennità di vigilanza];
 c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 100 del presente CCNL;
 d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
 e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 84 (Indennità di specifiche responsabilità) del presente CCNL;
 f) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.
 5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione).
 6. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 56 sexies del CCNL 21.05.2018.

Art. 100 "Indennità di servizio esterno": "1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 15,00.

2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

3. L'indennità di cui al presente articolo:

a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 (Turno) del presente CCNL;
 b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni [indennità di vigilanza];
 c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;

d) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.

4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del presente CCNL.

5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 56-quinquies CCNL 21.05.2018."

1) Indennità di funzione

importo massimo: € 4.000,00

Ufficiale di P.L.	D	2.000,00 x	1 dip.	2.000,00
Ufficiale di P.L.	D	2.000,00 x	1 dip.	2.000,00
Ufficiale di P.L.	D	1.250,00 x	1 dip.	1.250,00
				<i>fatta salva l'adozione di nuove schede</i>
				€ 5.250,00

2) Indennità di servizio esterno

Personale di Polizia Locale 18,0

si stabilisce 3,75 al giorno; 82,16 al mese (156 h) **totale € 17.747,19** **€ 22.997,19**

g) 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 di cui all'art. 70-ter; finanziabile solo con risorse variabili specificamente vincolate

Art. 67: "3. Il Fondo di cui al presente articolo continua ad essere alimentabile, con importi variabili di anno in anno:

c) delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge;"

Art. 70-ter "Compensi ISTAT"

Compensi ISTAT	0,00
Recupero evasione tributi (di cui al rispettivo Regolamento)	0,00
Codice degli appalti (D.Lgs. n° 50/2016): 2% quale incentivo ex art. 113	54.579,20
	€ 54.579,20

h) 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; finanziabile solo con risorse variabili specificamente vincolate

Art. 67: "3. Il Fondo di cui al presente articolo continua ad essere alimentabile, con importi variabili di anno in anno:

f) delle risorse di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000, con i vincoli di destinazione ivi indicati;"

Art. 54: "1. Gli enti possono verificare, in sede di concertazione, se esistano le condizioni finanziarie per destinare una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria al fondo di cui all'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999 per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori stessi."

Importo riconosciuto in sede di costituzione: **€ 0,00**

i) compensi al personale delle case da gioco ...

Non applicabile **€ 0,00**

j) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;

Nuovo scatto di progressione **€ 30.000,00**

k) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2.

a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia; **0,00**

Handwritten notes and signatures on the right margin, including the name "Pandozza" and initials "GA", "MS".

DEFINIZIONE DEI PARAMETRI DI ATTRIBUZIONE DEL PREMIO DI PERFORMANCE INDIVIDUALE
utilizzati nella definizione della QUOTA PROVVISORIA

<i>area</i>	<i>stipendi tabellari</i> <i>tabella G CCNL 16/11/2022</i>	<i>indice</i>
Area dei FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	23.212,35	127
Area degli ISTRUTTORI	21.392,87	117
Area degli OPERATORI ESPERTI	19.034,51	104
Area degli OPERATORI	18.283,31	100
	La retribuzione tabellare è il riferimento della graduazione dell'indice	

M. Rossi
F. Rossi

SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE

PESI DA ATTRIBUIRE AD OGNI VARIABILE (X ORGANIZZATIVE, Y INDIVIDUALI) PER CONTRADDISTINGUERE IL SINGOLO PROFILO

VARIABILI X

Apporto qualitativo e concorso al raggiungimento degli obiettivi di performance		peso = 40
X1 Orientamento al miglioramento professionale e dell'organizzazione	Motivazione a raggiungere nuovi traguardi professionali, assumendo obiettivi il cui raggiungimento accresca le competenze proprie e dell'organizzazione	
X2 Flessibilità nell'affrontare e risolvere i problemi insiti negli obiettivi assunti	Disponibilità a farsi carico dell'incertezza, adattando in modo coerente e funzionale il comportamento e utilizzando le proprie capacità intellettuali ed emotive in modo da superare gli ostacoli	
X3 Costanza dell'impegno nel tempo e nelle prassi di lavoro	Identificazione con gli obiettivi assunti che si manifesta con una perseveranza di impegno qualitativo (prassi di lavoro) e quantitativo (tempo di lavoro)	
X4 Grado di impegno e rendimento nei compiti assunti per il raggiungimento degli obiettivi di Servizio	Costanza e approfondimento profusi nell'apporto tramite la propria specifica attività alla realizzazione dei progetti assunti dal Servizio con il Piano delle Performance	

VARIABILI Y

Comportamenti professionali		peso = 60
Y1 Relazione e integrazione	- comunicazione e capacità relazionale con i colleghi; - partecipazione alla vita organizzativa; - capacità di lavorare in team. Denota la capacità di rapportarsi, dal punto di vista relazionale e produttivo, con il gruppo di lavoro, con i colleghi dell'Ente che fruiscono delle sue prestazioni, con i responsabili.	
Y2 Innovatività	- iniziativa e propositività; - capacità di risolvere i problemi; - autonomia. Indica la capacità di svolgere con affidabilità e attenzione il lavoro assegnato.	
Y3 Gestione risorse economiche e/o strumentali	- gestione attenta ed efficiente degli strumenti affidati. Denota l'attenzione alla propria immagine e agli strumenti/attrezzature assegnati.	
Y4 Osservanza di regole e disposizioni	- rispetto dei termini dei procedimenti; - precisione nell'applicazione delle regole che disciplinano le attività e le procedure. Denota la capacità di rispondere alla qualità richiesta nell'ambito della prestazione individuale.	
Y5 Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi	- capacità di interpretare l'ambiente in cui è esplicata la prestazione lavorativa ed orientare coerentemente il proprio comportamento; - livello delle conoscenze rispetto alla posizione ricoperta. Denota la capacità di relazionarsi con i fruitori comprendendone i bisogni e assumendo un comportamento adeguato.	

PESI

profilo	cat.	A1	A2	A3	A4	tot.	B1	B2	B3	B4	B5	tot.
ausiliario	O	5	10	15	10	40	12	7	12	17	12	60
collaboratore	OE	5	10	15	10	40	12	12	12	12	12	60
operaio	OE/I	5	10	15	10	40	17	7	17	7	12	60
istruttore tecnico	I	10	5	15	10	40	12	12	12	12	12	60
istruttore amministrativo	I	10	5	15	10	40	12	17	7	12	12	60
polizia locale	I	5	15	15	5	40	17	7	17	12	7	60
istruttore socio-educativo	I	10	10	15	5	40	7	17	12	7	17	60
funzionario di P.L.	F	10	5	10	15	40	7	17	7	12	17	60
funzionario socio-educativo	F	10	10	10	10	40	7	17	7	12	17	60
funzionario amministrativo	F	10	10	10	10	40	7	17	7	12	17	60
elevata qualificazione	EQ	15	10	5	10	40	7	17	7	7	22	60

SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE

ANNO
dal
al

SERVIZIO	
DIPENDENTE	
area	
profilo	

Apporto qualitativo e concorso al raggiungimento degli obiettivi di performance		peso	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
X1 Orientamento al miglioramento professionale e dell'organizzazione Motivazione a raggiungere nuovi traguardi professionali, assumendo obiettivi il cui raggiungimento accresca le competenze proprie e dell'organizzazione			<input type="radio"/>									
X2 Flessibilità nell'affrontare e risolvere i problemi insiti negli obiettivi assunti Disponibilità a farsi carico dell'incertezza, adattando in modo coerente e funzionale il comportamento e utilizzando le proprie capacità intellettuali ed emotive in modo da superare gli ostacoli			<input type="radio"/>									
X3 Costanza dell'impegno nel tempo e nelle prassi di lavoro Identificazione con gli obiettivi assunti che si manifesta con una perseveranza di impegno qualitativo (prassi di lavoro) e quantitativo (tempo di lavoro)			<input type="radio"/>									
X4 Grado di impegno e rendimento nei compiti assunti per il raggiungimento degli obiettivi di Servizio Costanza e approfondimento profusi nell'apporto tramite la propria specifica attività alla realizzazione dei progetti assunti dal Servizio con il Piano delle Performance			<input type="radio"/>									

Comportamenti professionali		peso	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Y1 Relazione e integrazione - comunicazione e capacità relazionale con i colleghi; - partecipazione alla vita organizzativa; - capacità di lavorare in team. Denota la capacità di rapportarsi, dal punto di vista relazionale e produttivo, con il gruppo di lavoro, con i colleghi dell'Ente che fruiscono delle sue prestazioni, con i responsabili.			<input type="radio"/>									
Y2 Innovatività - iniziativa e propositività; - capacità di risolvere i problemi; - autonomia. Indica la capacità di svolgere con affidabilità e attenzione il lavoro assegnato.			<input type="radio"/>									
Y3 Gestione risorse economiche e/o strumentali - gestione attenta ed efficiente degli strumenti affidati. Denota l'attenzione alla propria immagine e agli strumenti/attrezzature assegnati.			<input type="radio"/>									
Y4 Osservanza di regole e disposizioni - rispetto dei termini dei procedimenti; - precisione nell'applicazione delle regole che disciplinano le attività e le procedure. Denota la capacità di rispondere alla qualità richiesta nell'ambito della prestazione individuale.			<input type="radio"/>									
Y5 Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi - capacità di interpretare l'ambiente in cui è esplicata la prestazione lavorativa ed orientare coerentemente il proprio comportamento; - livello delle conoscenze rispetto alla posizione ricoperta. Denota la capacità di relazionarsi con i fruitori comprendendone i bisogni e assumendo un comportamento adeguato.			<input type="radio"/>									

- 1 pessimo**
Il comportamento dell'interessato è stato oggetto di provvedimenti disciplinari, oppure, oltre a non essere d'apporto alla struttura organizzativa, è elemento destabilizzante
- 4 migliorabile**
Il comportamento dell'interessato non raggiunge il livello di accettabilità e deve migliorare.
- 7 adeguato**
Il comportamento dell'interessato è adeguato al ruolo, con prestazioni anche di buon livello, ma può ulteriormente crescere.
- 10 ottimo**
Il comportamento dell'interessato è caratterizzato da prestazioni ineccepibili sia sotto il profilo quantitativo che qualitativo, ovvero concorre a migliorare l'ambiente organizzativo

- 2 negativo**
Il comportamento dell'interessato è stato oggetto di contestazione, oppure non ha determinato nessun apporto alla struttura organizzativa
- 5 non sufficiente**
Il comportamento dell'interessato è accettabile pur tuttavia non concorre a migliorare le prestazioni dell'organizzazione
- 8 buono**
Il comportamento dell'interessato è caratterizzato da prestazioni quantitativamente o qualitativamente apprezzabili; tuttavia esistono spazi di miglioramento.

- 3 scarso**
Il comportamento dell'interessato è stato oggetto di ripetute osservazioni durante l'anno ed è indispensabile un miglioramento da perseguire nel prossimo periodo.
- 6 sufficiente**
Il comportamento dell'interessato è accettabile, con alcune prestazioni di livello soddisfacente, ma non ancora adeguate alle aspettative
- 9 eccellente**
Il comportamento dell'interessato è caratterizzato da prestazioni ragguardevoli; potrebbe raggiungere un ruolo propulsore e di esempio.



punteggio A):	Apporto qualitativo e concorso al raggiungimento degli obiettivi di performance	
punteggio B):	Comportamenti professionali	
punteggio totale (min: 100; max: 1000)		0

[Handwritten mark]

Osservazioni del valutatore sui risultati:

Taggia, li _____

il Responsabile del Servizio
(_____)

Osservazioni del valutato sul risultato:

Taggia, li _____

il Dipendente
(_____)

Taggia, li _____

visto del Segretario generale
(_____)

SSU wlf R Raddone R bal m

SCHEDA DI ATTRIBUZIONE DEL DIFFERENZIALE STIPENDIALE

ANNO
dal
al

SERVIZIO	
DIPENDENTE	
area	
profilo	

VALUTAZIONE	max				media	punteggio
media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite, o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, o se mancanti media delle valutazioni disponibili	40					

ESPERIENZA PROFESSIONALE	max	profilo	anni	punteggio
esperienza professionale maturata nel medesimo profilo, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione; tale esperienza si misura assegnando un punto per ogni anno trascorso nel profilo	40			

FORMAZIONE	max	punti a corso	corsi	punteggio
capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso percorsi formativi; a tale criterio è attribuito un punteggio massimo di 20; in fase di prima applicazione e nelle more dell'assegnazione di un piano di formazione che ricomprenda tutto il personale comunale, si stabilisce di conferire 20 punti per ogni corso di formazione seguito	20	20		

PUNTEGGIO FINALE:	
<i>punteggio massimo = 100</i>	

Osservazioni del valutatore sui risultati:

Taggia, li _____

il Responsabile del Servizio _____

Osservazioni del valutato sul risultato:

Taggia, li _____

il Dipendente _____

Taggia, li _____

visto del Segretario generale (dott.ssa Francesca Stella)

[Handwritten signatures and initials on the right margin]



COMUNE di TAGGIA

Provincia di Imperia



REGOLAMENTO PER LE PROGRESSIONI TRA LE AREE

Art.1 – OGGETTO E DEFINIZIONI

Il presente regolamento disciplina le progressioni tra le aree, anche denominate progressioni verticali, ai sensi dell'art 52, comma 1 bis, del D. Lgs n. 165/2001, come modificato dal D.L. 80/2021, convertito con L. n. 113/2021 (progressioni ordinarie) ex art. 15 CCNL del personale del comparto funzioni locali – periodo 2019-2021, siglato il 16 novembre 2022, nonché ai sensi dell'articolo 13, commi 6, 7 e 8 del medesimo CCNL (progressioni straordinarie).

Le progressioni straordinarie tra le aree sono effettuabili fino a tutto il 31 dicembre 2025 in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e sono regolate dall'art 13 del CCNL funzioni locali del 16 novembre 2022.

Art. 2 – REQUISITI E TITOLI DI STUDIO

A) Progressioni verticali ordinarie ex art. 15 CCNL 2019-2021

Possono partecipare alle procedure ordinarie di progressione tra le aree i dipendenti che siano:

- assunti a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente al momento della scadenza del termine per la presentazione della domanda;
- inquadrati nell'area immediatamente inferiore dell'ambito professionale indicato nell'apposito avviso per un periodo di almeno 3 anni interi al momento della scadenza del termine per la presentazione della domanda, tenendosi conto anche del periodo maturato nell'ente di provenienza nel caso in cui l'assunzione sia avvenuta tramite mobilità tra enti;
- che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione verticale;
- in possesso del titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno;

Ferma restando la facoltà di richiedere, per particolari profili e in relazione al carattere tecnico-professionale delle competenze necessarie, il possesso di titoli ulteriori rispetto a quelli sotto elencati, i titoli di studio per la partecipazione alla procedura di cui al seguente paragrafo sono i seguenti:

- Per il passaggio all'area degli operatori esperti: assolvimento dell'obbligo scolastico;
- Per il passaggio all'area degli istruttori: diploma di scuola secondaria di secondo grado;
- Per il passaggio all'area dei funzionari e della elevata qualificazione: diploma di laurea triennale o magistrale.

B) Progressioni verticali straordinarie ex art 13 CCNL 2019-2021

Possono partecipare alle procedure straordinarie di progressione tra le aree i dipendenti del Comune di Taggia che siano:

- assunti a tempo indeterminato e in servizio presso l'Ente al momento della scadenza del termine per la presentazione della domanda;
- inquadrati nell'area immediatamente inferiore dell'ambito professionale indicato nell'apposito avviso per un periodo di almeno tre anni al momento della scadenza del termine per la presentazione della domanda, tenendosi conto anche del periodo maturato nell'ente di provenienza nel caso in cui l'assunzione sia avvenuta tramite mobilità tra enti;
- che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione verticale;
- in possesso dei seguenti titoli di studio così come indicato nella tabella C allegata al CCNL 16.11.2023:
 - a) dall'Area degli Operatori all'Area degli Operatori Esperti: assolvimento dell'obbligo scolastico e almeno 5 anni di esperienza a tempo indeterminato maturata nell'Area degli Operatori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione presso il Comune di Taggia o altra Amministrazione del Comparto di cui all'articolo 4 del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 03.08.2021;
 - b) dall'Area degli Operatori Esperti all'Area degli Istruttori: diploma di scuola secondaria di secondo grado e almeno 5 anni di esperienza a tempo indeterminato maturata nell'Area degli Operatori Esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione, ovvero assolvimento dell'obbligo scolastico e almeno 8 anni di esperienza a tempo indeterminato maturata nell'Area degli Operatori Esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione, in entrambi i casi esperienza maturata presso il Comune di Taggia o altra Amministrazione del Comparto di cui all'articolo 4 del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 03.08.2021;
 - c) dall'Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari: laurea (triennale o magistrale) e almeno 5 anni di esperienza a tempo indeterminato maturata nell'Area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione, ovvero diploma di scuola secondaria di secondo grado e almeno 10 anni di esperienza a tempo indeterminato maturata nell'Area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione, in entrambi i casi esperienza maturata presso il Comune di Taggia o altra Amministrazione del Comparto di cui all'articolo 4 del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 03.08.2021

Art. 3 – PROFILI PROCEDURALI COMUNI

La Giunta Comunale, in sede di approvazione del piano triennale del fabbisogno del personale, può individuare, sussistendo i requisiti previsti dalla disciplina applicabile, i posti che possono essere coperti mediante procedure valutative interne ai sensi dell'articolo precedente.

Una volta programmata, la selezione è preceduta da apposito Avviso pubblicato sul sito internet istituzionale e all'albo pretorio per almeno 10 giorni e diffuso a cura del settore personale. La pubblicazione assolve integralmente alle esigenze di pubblicità della procedura.

L'Avviso di cui al comma 2 contiene l'indicazione dei requisiti di partecipazione, dei criteri o parametri di composizione della graduatoria e delle modalità e tempi di presentazione delle istanze da parte dei dipendenti.

Il dipendente che intende partecipare alla procedura presenta istanza a ciò finalizzata secondo le modalità previste nell'Avviso. L'istanza contiene la puntuale indicazione dei requisiti e dei titoli

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

[Handwritten mark]

posseduti dal dipendente in quanto utili alla partecipazione alla procedura, da riportare in elenco riepilogativo conformemente allo schema allegato all'Avviso.

La procedura si considera valida anche nel caso di presentazione di una sola candidatura.

L'Avviso di cui al comma 2 può essere motivatamente revocato quando l'interesse pubblico lo richieda.

Art. 4 – VALUTAZIONE DELLE CANDIDATURE

La valutazione delle candidature e la valorizzazione dei punteggi conseguiti da ciascun candidato, nonché la conseguente composizione della graduatoria, sarà effettuata da apposita Commissione che definirà il punteggio attribuito a ciascun candidato utilizzando criteri/parametri indicati all'Allegato A "Criteri di valutazione per le progressioni verticali straordinarie" e nell'Allegato B "Criteri di comparazione per le progressioni verticali".

La Commissione effettua le valutazioni attenendosi alle indicazioni dell'Allegato A e dell'Allegato B e, in caso di necessità, decide attenendosi al principio della massima coerenza e funzionalità tra quanto dichiarato dal dipendente e il posto che si intende coprire attraverso la relativa procedura.

A parità di punteggio è preferito il candidato con maggiore anzianità di servizio presso il Comune di Taggia e a parità di anzianità di servizio il candidato più giovane di età anagrafica.

I titoli di studio ed i corsi di formazione saranno valutati solo ed esclusivamente se coerenti con il profilo professionale di destinazione e attinenti al posto da ricoprire e alle mansioni da svolgere nell'Area di destinazione. È considerato attinente tutto ciò che può essere considerato in correlazione con funzioni o attività riferibili ai posti oggetto della presente procedura, in quanto comportante un arricchimento della professionalità del dipendente in riferimento alle medesime funzioni ed attività.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno.

Il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro che continua con il nuovo Ente: pertanto nell'esperienza maturata negli ambiti di riferimento si considera anche quella pregressa.

In caso di assunzione a tempo indeterminato di un dipendente da parte del Comune di Taggia, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso il medesimo Ente, all'interno della medesima Area di inquadramento, concorrono a determinare l'esperienza lavorativa maturata.

Art. 5 – DISPOSIZIONI FINALI

Per quanto non disciplinato nel presente regolamento si fa rinvio alle norme, anche regolamentari, in materia di procedimento amministrativo e procedure concorsuali vigenti, queste ultime in quanto compatibili.

[Vertical handwritten notes on the left margin: "MS", "p. 1", "S. Baudracco", "S", "G", "S", "m", "MS"]

Allegato A – Criteri di valutazione per le progressioni verticali straordinarie ex art 13 CCNL comma 6 funzioni locali 2019/2021

Passaggio dall'Area degli Operatori (ex cat. A) all'Area degli Operatori Esperti (ex cat. B)

La valutazione consiste nell'assegnazione di un numero massimo di 100 punti, così suddivisi:

CRITERIO

SUB-CRITERI

1) Performance ed esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato Max 55 punti	<i>a) Max 15 punti</i> → Competenze espresse in ambito lavorativo basate sulle risultanze della valutazione della performance (media dell'ultimo triennio o comunque dell'ultimo periodo oggetto di valutazione) dal 60 al 70% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 4 punti dal 71 al 80% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 8 punti
	dal 81 al 90% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 12 punti
	dal 91 al 100% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 15 punti
	<i>b) Max 40 punti</i> → Anzianità di servizio nella categoria immediatamente inferiore correlata al profilo oggetto di selezione: 2 punti per ogni 12 mesi, anche a tempo determinato. Il punteggio relativo alla frazione di anno è determinato con arrotondamento in difetto fino a 6 mesi (1 punto) e in eccesso oltre il sesto mese (2 punti) sino ai 12 mesi. Il lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno Saranno altresì considerati i periodi di anzianità di servizio anche nella categoria oggetto di selezione (3 punti ad anno). Per le frazioni di anno ci si comporterà come al comma precedente.
2) Possesso titoli professionali e di studio Max 20 punti	Diploma di istruzione secondaria di secondo grado o di istruzione professionale (quadriennale o quinquennale): 10 punti Diploma di Laurea triennale (assorbe il punteggio del diploma di scuola superiore): 15 punti Diploma di Laurea Magistrale o vecchio ordinamento (assorbe il punteggio della laurea triennale): 20 punti I titoli di studio saranno valutati solo se coerenti con il profilo professionale di destinazione e attinenti al posto da ricoprire ed alle mansioni da svolgere.

Handwritten notes and signatures on the right margin, including the name "P. P. P." and the number "105".

3) Competenze professionali acquisite
Max 20 punti

a) *Max 5 punti* → Percorsi formativi: 1 punto per la partecipazione a ciascun corso di aggiornamento/formazione, purché certificato e con valutazione finale, pertinente con il profilo professionale da ricoprire.

b) 5 punti per competenze linguistiche certificate (rilasciata da ente accreditato che attesti per almeno una lingua straniera un livello di competenza linguistica di livello) 2,5 punti per lingua)

c) 5 punti per competenze informatiche certificate (ECDL o analoga certificazione riconosciuta dal MIUR)

d) 5 punti per Abilitazione professionale (es. patenti speciali, ecc...) 2,5 punti per abilitazione)

La stessa attività non può essere oggetto di doppia assegnazione di punteggio

4) procedimenti disciplinari
Punti 5

Assenza di procedimenti disciplinari negli ultimi due anni

(laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la sua posizione viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura)

Passaggio dall'Area degli Operatori Esperti (ex cat. B) all'Area degli Istruttori (ex cat. C)

La valutazione consiste nell'assegnazione di un numero massimo di 100 punti, così suddivisi:

CRITERIO

SUB-CRITERI

1-Performance ed Esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato
Max 55 punti

a) *Max 19 punti* → Competenze espresse in ambito lavorativo basate sulle risultanze della valutazione della performance (media dell'ultimo triennio o comunque dell'ultimo periodo oggetto di valutazione)

dal 60 al 70% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 5 punti

dal 71 al 80% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 10 punti

dal 81 al 90% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 15 punti

dal 91 al 100% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 19 punti

b) *Max 36 punti* → Anzianità di servizio nella categoria immediatamente inferiore correlata al profilo oggetto di selezione:

2 punti per ogni 12 mesi, anche a tempo determinato. Il punteggio relativo alla frazione di anno è determinato con arrotondamento in difetto fino a 6

2-Possesso titoli professionali e di studio

Max 20 punti

mesi (1 punto) e in eccesso oltre il sesto mese (2 punti) sino ai 12 mesi. Il lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno

Saranno altresì considerati i periodi di anzianità di servizio anche nella categoria oggetto di selezione (3 punti ad anno). Per le frazioni di anno ci si comporterà come al comma precedente.

Il periodo di anzianità di servizio riguardante lo svolgimento di mansioni specifiche o acquisizione di competenze specifiche relative all'oggetto del bando di selezione interna saranno valutati 3 punti ad anno. Per le frazioni di anno ci si comporterà come al comma precedente.

Diploma di scuola secondaria superiore o qualificazione professionale: 10 punti

Diploma di Laurea Triennale (assorbe il punteggio del diploma di scuola superiore): 12 punti

Diploma di Laurea specialistica/Vecchio Ordinamento/Magistrale (assorbe il punteggio della laurea triennale): 15 punti

Master universitario (max 1) (punteggio da sommare ai precedenti): 5 punti

a) *Max 5 punti* → Percorsi formativi: 1 pt. per la partecipazione a ciascun corso di aggiornamento/formazione, purché certificato e pertinente con il profilo professionale da ricoprire

b) *Max 3 punti* → Incarichi, anche di mera esecuzione:

1 punto per ciascun incarico svolto nell'area di provenienza corrispondente al profilo posseduto;

1 punto per incarichi corrispondenti al profilo immediatamente superiore fino a 6 mesi;

1 punto per incarichi corrispondenti al profilo immediatamente superiore oltre 6 mesi anche frazionati svolti nell'ultimo triennio con esito valutativo positivo (non inferiore a 80/100).

c) *Max 3 punti*: Incarichi presso altre amministrazione in convenzione o autorizzati (incarichi di durata di almeno 6 mesi pieni)

Max 3 punti Competenze linguistiche certificate (rilasciata da ente accreditato che attesti per almeno una lingua straniera un livello di competenza linguistica di livello B) – 1,5 punti per lingua

Max 3 punti Competenze informatiche certificate (per certificazioni ECDL o analoga certificazione riconosciuta dal MIUR)

Max 3 punti Abilitazioni professionali (es. patenti speciali, qualifica messo notificatore, ecc...) – 1,5 punti per abilitazione

La stessa attività non può essere oggetto di doppia assegnazione di punteggio

3- Competenze professionali acquisite

Max 20 punti

4) procedimenti

Assenza di procedimenti disciplinari negli ultimi due anni

per la

2

Fandrea

1/8

OK

R

ni

1

NS

disciplinari

Punti 5

(laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la sua posizione viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura)

Passaggio dall'Area degli Istruttori (ex cat. C) all'Area dell'Elevata Qualificazione (ex cat. D)

La valutazione consiste nell'assegnazione di un numero massimo di 100 punti, così suddivisi:

CRITERIO

SUB-CRITERI

1) Performance ed Esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato

Max 55 punti

a) *Max 19 punti* → Competenze espresse in ambito lavorativo basate sulle risultanze della valutazione della performance (media dell'ultimo triennio o comunque dell'ultimo periodo oggetto di valutazione) dal 60 al 70% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 5 punti

dal 71 al 80% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 10 punti

dal 81 al 90% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 15 punti

b) *Max 36 punti* → Anzianità di servizio nella categoria immediatamente inferiore correlata al profilo oggetto di selezione:

2 punti per ogni 12 mesi, anche a tempo determinato. Il punteggio relativo alla frazione di anno è determinato con arrotondamento in difetto fino a 6 mesi (1 punto) e in eccesso oltre il sesto mese (2 punti) sino ai 12 mesi. Il lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno

Saranno altresì considerati i periodi di anzianità di servizio anche nella categoria oggetto di selezione (3 punti ad anno). Per le frazioni di anno ci si comporterà come al comma precedente.

Il periodo di anzianità di servizio riguardante lo svolgimento di mansioni specifiche o acquisizione di competenze specifiche relative all'oggetto del bando di selezione interna saranno valutati 3 punti ad anno. Per le frazioni di anno ci si comporterà come al comma precedente

2) Possesso titoli professionali e di studio

Max 15 punti

Diploma di Laurea Triennale: 5 punti

Diploma di Laurea specialistica/Vecchio Ordinamento/Magistrale (assorbe il punteggio della laurea triennale): 10 punti

Master Universitari (punteggio da sommare ai precedenti): 5 punti (max 1)

3) Competenze professionali acquisite

Max 25 punti

a) *Max 5 punti* → Percorsi formativi: 1 punto per la partecipazione a ciascun corso di aggiornamento/formazione, purché certificato e pertinente con il profilo professionale da ricoprire;

b) *Max 17 punti* →

Max 3 punti: Incarichi di RUP/responsabile del procedimento/ direttore lavori/ responsabile sicurezza: 1 punto per ciascun procedimento

Max 3 punti: Incarichi di specifiche responsabilità: 1 punto per ciascun incarico svolto, purché formalmente assegnato e di durata superiore a 6 mesi nel corso dell'anno solare (il punteggio è attribuito proporzionalmente, in dodicesimi, in funzione dei mesi di svolgimento dell'incarico nell'anno solare)

Max 5 punti: Incarico di PO/EQ/Attribuzione mansioni superiori: 1 punto per ogni 6 mesi di incarico svolto, purché di durata superiore a 3 mesi nel corso dell'anno solare;

Max 3 punti: Membro di commissioni di gara / concorso / componenti di altri organismi comunali: 0,5 punto a procedimento

Max 3 punti: Incarichi presso altre amministrazione in convenzione o autorizzati (incarichi di durata di almeno 6 mesi pieni): 1 punto ad incarico

Max 1 punti: linguistiche certificate (rilasciata da ente accreditato che attesti per almeno una lingua straniera un livello di competenza linguistica di livello B)

Max 1 punti: Competenze informatiche certificate (per certificazioni ECDL o analoga certificazione riconosciuta dal MIUR)

Max 1 punti: Abilitazioni professionali

La stessa attività non può essere oggetto di doppia assegnazione di punteggio.

Assenza di procedimenti disciplinari negli ultimi due anni

4) procedimenti disciplinari

Punti 5

(laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la sua posizione viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura)

Handwritten marks and signatures on the right margin, including a large signature at the top, several smaller ones, and the number '155' at the bottom.

Allegato B – Criteri di comparazione per le progressioni verticali ex art 15 CCNL funzioni locali 2019/2021 (progressioni ordinarie)

1. Possono partecipare alle procedure di progressione verticale i dipendenti in servizio di ruolo presso il Comune di Taggia con contratto di lavoro a tempo indeterminato, destinatari del CCNL del comparto Funzioni locali, appartenenti alla categoria immediatamente inferiore a quella correlata al posto oggetto di selezione, che abbiano maturato un'anzianità minima di 36 mesi in una pubblica amministrazione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato nella categoria immediatamente inferiore o in categoria equivalente in una pubblica amministrazione e siano in possesso dei medesimi requisiti richiesti per l'accesso dall'esterno;

2. I titoli di studio e professionali per l'accesso dall'esterno, richiesti per la partecipazione alle procedure di progressione verticale, sono i seguenti:

- per l'area degli operatori: assolvimento dell'obbligo scolastico
- per l'area degli operatori esperti: assolvimento dell'obbligo scolastico accompagnato da una specifica qualificazione professionale;
- per l'Area degli Istruttori: diploma di scuola secondaria superiore di secondo grado;
- per l'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione: diploma universitario (DU), laurea triennale (L), diploma di laurea (DL) del previgente ordinamento universitario, laurea specialistica (LS) o laurea magistrale (LM) ed eventuale abilitazione professionale, se richiesta.

3. Per alcuni particolari profili, in relazione alla specificità del contenuto in termini di mansioni e relative competenze tecnico-professionali, può essere richiesto il possesso di un determinato titolo di studio universitario, anche di II livello e/o la relativa abilitazione professionale.

Elementi di valutazione della procedura comparativa

1. Costituiscono elementi di comparazione:

- a) la valutazione positiva della performance conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio (o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico). Saranno prese in considerazione le schede di valutazione degli ultimi tre anni in cui il dipendente è stato oggetto di misurazione della performance;
- b) l'assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi 2 anni;
- c) il possesso di titoli o competenze professionali ovvero studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno;
- d) numero e la tipologia di incarichi rivestiti.

Passaggio dall'Area degli Istruttori (ex cat. C) all'Area dell'Elevata Qualificazione (ex cat. D)

La comparazione consiste nell'assegnazione di un numero massimo di 100 punti, così suddivisi:

CRITERIO

SUB-CRITERI

1) valutazione positiva della performance conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio
Max 20 punti

a) *Max 20 punti* → Competenze espresse in ambito lavorativo basate sulle risultanze della valutazione della performance (media dell'ultimo triennio o comunque dell'ultimo periodo oggetto di valutazione)
dal 60 al 70% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 5 punti
dal 71 al 80% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 10

punti

dal 81 al 90% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 15 punti

dal 91 al 100% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 20 punti

2) assenza di provvedimenti disciplinari nell'ultimo biennio dal termine di scadenza per la presentazione della domanda di partecipazione alla procedura di selezione
punti 5

Assenza di procedimenti disciplinari negli ultimi due anni

(laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la sua posizione viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura)

Master Universitari: 2 punti (max 2)

Diploma di laurea specialistica/Vecchio Ordinamento/Magistrale: 10 punti

Max punti 2: Dottorato di ricerca (max 2)

Max 8 punti: Percorsi formativi: 1 punto per la partecipazione a ciascun corso di aggiornamento/formazione, purché certificato e pertinente con il profilo professionale da ricoprire;

Max 5 punti: Competenze linguistiche certificate (rilasciata da ente accreditato che attesti per almeno una lingua straniera un livello di competenza linguistica di livello B) – 2,5 punti per lingua

Max 5 punti: Competenze informatiche certificate (per certificazioni ECDL o analoga certificazione riconosciuta dal MIUR)

Max 5 punti: Abilitazioni professionali – 2,5 punti per abilitazione

a) Max 20 punti →

Max 4: Incarichi di RUP/responsabile del procedimento/ direttore lavori/ responsabile della sicurezza: 1 punto per ciascun procedimento;

Max 4: Incarichi di specifiche responsabilità: 1 punto per ciascun incarico svolto, purché formalmente assegnato e di durata superiore a 6 mesi nel corso dell'anno solare (il punteggio è attribuito proporzionalmente, in dodicesimi, in funzione dei mesi di svolgimento dell'incarico nell'anno solare)

Max 4: Incarico di PO/EQ/Attribuzione mansioni superiori: 1 punto per ogni 6 mesi di incarico svolto, purché di durata superiore ai 3 mesi nel corso dell'anno solare.

3) possesso di titoli o competenze professionali ovvero studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno
Max 35 punti

4) numero e la tipologia di incarichi rivestiti
Max 40 punti

Handwritten notes and signatures on the right margin, including a large signature at the top, a vertical signature, and the number '125' at the bottom.

Max 4 punti: Membro di commissioni di gara / concorso /componente di altri organismi comunali (0,5 punti a procedimento)

Max 4 punti: Incarichi presso altre amministrazione in convenzione o autorizzati (1 punto ad incarico superiore ai 6 mesi consecutivi)

La stessa attività non può essere oggetto di doppia assegnazione di punteggio

b) Max punti 20 ANZIANITA' DI SERVIZIO

Anzianità di servizio nel profilo immediatamente inferiore correlata al profilo oggetto di selezione: 1 punti per ogni anno, anche a tempo determinato. Il punteggio relativo alla frazione di anno è determinato con arrotondamento in difetto fino a 6 mesi e in eccesso oltre il sesto mese di calendario. Il lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno

Saranno altresì considerati i periodi di anzianità di servizio anche nella categoria oggetto di selezione (2 punti ad anno). Per le frazioni di anno ci si comporterà come al comma precedente.

Il periodo di anzianità di servizio riguardante lo svolgimento di mansioni specifiche o acquisizione di competenze specifiche relative all'oggetto del bando di selezione interna saranno valutati 3 punti ad anno. Per le frazioni di anno ci si comporterà come al comma precedente.

Passaggio dall'Area degli Operatori Esperti (ex cat. B) all'Area degli Istruttori (ex cat. C)

La comparazione consiste nell'assegnazione di un numero massimo di 100 punti, così suddivisi:

CRITERIO

SUB-CRITERI

1) valutazione positiva della performance conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio

Max 25 punti

Max 25 punti → Competenze espresse in ambito lavorativo basate sulle risultanze della valutazione della performance (media dell'ultimo triennio o comunque dell'ultimo periodo oggetto di valutazione)

dal 60 al 70% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 8 punti

dal 71 al 80% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 15 punti

dal 81 al 90% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 20 punti

dal 91 al 100% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 25 punti

2) assenza di

Assenza di procedimenti disciplinari negli ultimi due anni

provvedimenti disciplinari nell'ultimo biennio dal termine di scadenza per la presentazione della domanda di partecipazione alla procedura di selezione
punti 5

3) possesso di titoli o competenze professionali ovvero studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno
Max 30 punti

4) numero e la tipologia di incarichi rivestiti
Max 40 punti

(laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la sua posizione viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura)

Diploma di Laurea Triennale: 5 punti

Diploma di Laurea specialistica/Vecchio Ordinamento/Magistrale (assorbe il punteggio della laurea triennale): 10 punti

Master Universitari (punteggio da sommare ai precedenti): 2 punti (max 1)

Max 8 punti: Percorsi formativi: 1 punto per la partecipazione a ciascun corso di aggiornamento/formazione, purché certificato e pertinente con il profilo professionale da ricoprire;

Max 3 punti: Competenze linguistiche certificate (rilasciata da ente accreditato che attesti per almeno una lingua straniera un livello di competenza linguistica di livello B – 1,5 punti a lingua

Max 3 punti: Competenze informatiche certificate (per certificazioni ECDL o analoga certificazione riconosciuta dal MIUR)

Max 4 punti: Abilitazioni professionali – 2 punti ad abilitazione

a) Max 5 punti → Incarichi, anche di mera esecuzione:

1 punti per ciascun incarico svolto nell'area di provenienza corrispondente al profilo posseduto;

1 punti per incarichi corrispondenti al profilo immediatamente superiore fino a 6 mesi;

1 punti per incarichi corrispondenti al profilo immediatamente superiore oltre 6 mesi anche frazionati svolti nell'ultimo triennio con esito valutativo positivo (non inferiore a 80/100).

b) Max 5 punti: Incarichi presso altre amministrazione in convenzione o autorizzati (per almeno 6 mesi consecutivi) (1 punto ogni incarico)

c) Max punti 30 ANZIANITA' DI SERVIZIO

Anzianità di servizio nel profilo immediatamente inferiore correlata al profilo oggetto di selezione: 2 punti per ogni anno, anche a tempo determinato. Il punteggio relativo alla frazione di anno è determinato con arrotondamento in difetto fino a 6 mesi e in eccesso oltre il sesto mese di calendario. Il lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno

Handwritten notes and signatures on the right margin, including a large signature at the top and several initials or marks below.

Saranno altresì considerati i periodi di anzianità di servizio anche nella categoria oggetto di selezione (3 punti ad anno). Per le frazioni di anno ci si comporterà come al comma precedente.

Il periodo di anzianità di servizio riguardante lo svolgimento di mansioni specifiche o acquisizione di competenze specifiche relative all'oggetto del bando di selezione interna saranno valutati 3 punti ad anno. Per le frazioni di anno ci si comporterà come al comma precedente.

Passaggio dall'Area degli Operatori (ex cat. A) all'Area degli Operatori Esperti (ex cat. B)

La comparazione consiste nell'assegnazione di un numero massimo di 100 punti, così suddivisi:

CRITERIO

SUB-CRITERI

valutazione positiva della performance conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio

(max 25 punti)

Max 25 punti → Competenze espresse in ambito lavorativo basate sulle risultanze della valutazione della performance (media dell'ultimo triennio o comunque dell'ultimo periodo oggetto di valutazione)

dal 60 al 70% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 8 punti

dal 71 al 80% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 15 punti

dal 81 al 90% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 20 punti

dal 91 al 100% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 25 punti

2) assenza di provvedimenti disciplinari nell'ultimo biennio dal termine di scadenza per la presentazione della domanda di partecipazione alla procedura di selezione

punti 5

Assenza di procedimenti disciplinari negli ultimi due anni

(laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la sua posizione viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura)

3) possesso di titoli o competenze professionali ovvero studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area

Diploma di laurea specialistica/Vecchio Ordinamento/Magistrale (assorbe il punteggio della Laurea Triennale): 20 punti

Diploma di Laurea triennale (assorbe il punteggio del diploma di scuola superiore o di qualificazione professionale) (max 15)

Diploma di scuola secondaria superiore o qualificazione professionale: 10

dall'esterno
Max 35 punti

punti

Max 4 punti: Percorsi formativi: 1 punto per la partecipazione a ciascun corso di aggiornamento/formazione, purché certificato e pertinente con il profilo professionale da ricoprire;

Max 4 punti: Competenze linguistiche certificate (rilasciata da ente accreditato che attesti per almeno una lingua straniera un livello di competenza linguistica di livello B) – 2 punti per lingua

Max 3 punti: Competenze informatiche certificate (per certificazioni ECDL o analoga certificazione riconosciuta dal MIUR)

Max 5 punti: Abilitazioni professionali – 2,5 punti per abilitazione

d) *Max 5 punti* → Incarichi, anche di mera esecuzione:

1 punti per ciascun incarico svolto nell'area di provenienza corrispondente al profilo posseduto;

1 punti per incarichi corrispondenti al profilo immediatamente superiore fino a 6 mesi;

1 punti per incarichi corrispondenti al profilo immediatamente superiore oltre 6 mesi anche frazionati svolti nell'ultimo triennio con esito valutativo positivo (non inferiore a 80/100).

e) *Max 5 punti*: Incarichi presso altre amministrazione in convenzione o autorizzati (per almeno 6 mesi consecutivi) (1 punto ogni incarico)

Max punti 25 ANZIANITA' DI SERVIZIO

Anzianità di servizio nel profilo immediatamente inferiore correlata al profilo oggetto di selezione: 2 punti per ogni anno, anche a tempo determinato. Il punteggio relativo alla frazione di anno è determinato con arrotondamento in difetto fino a 6 mesi e in eccesso oltre il sesto mese di calendario. Il lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno

Saranno altresì considerati i periodi di anzianità di servizio anche nella categoria oggetto di selezione (3 punti ad anno). Per le frazioni di anno ci si comporterà come al comma precedente.

Il periodo di anzianità di servizio riguardante lo svolgimento di mansioni specifiche o acquisizione di competenze specifiche relative all'oggetto del bando di selezione interna saranno valutati 3 punti ad anno. Per le frazioni di anno ci si comporterà come al comma precedente.

4) numero e la
tipologia di incarichi
rivestiti

Max 35 punti

Handwritten notes and signatures on the right margin, including a large signature and the number '505' at the bottom.

[Handwritten signature]

ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

ANNO	SERVIZIO	
	DIPENDENTE	
	area	
	profilo	

A) RESPONSABILITÀ DI STRUTTURA	1	2	3	4	5
1) Autonomia Operativa	<input type="radio"/>				
2) Grado di Responsabilità	<input type="radio"/>				
3) Livello di Responsabilità Istruttoria	<input type="radio"/>				
B) RESPONSABILITÀ GESTIONALE	1	2	3	4	5
1) Responsabilità dei Procedimenti di Spesa	<input type="radio"/>				
2) Responsabilità di Coordinamento	<input type="radio"/>				
3) Responsabilità per la Realizzazione di Piani di Attività	<input type="radio"/>				
C) RESPONSABILITÀ PROFESSIONALE	1	2	3	4	5
1) Responsabilità di Processo	<input type="radio"/>				
2) Responsabilità di Sistemi Relazionali Complessi	<input type="radio"/>				
3) Responsabilità per Concorso/Supporto alle Decisioni	<input type="radio"/>				

con espresso riferimento ai compiti che comportano le specifiche responsabilità

PUNTEGGI PER l'attribuzione dell'indennità				
da	a	€	lordi annui	
da 10 a 18 punti		€ 500,00	lordi annui	Punteggio Ottenuto
da 19 a 27 punti		€ 1.000,00	lordi annui	0,00
da 28 a 35 punti		€ 1.500,00	lordi annui	
da 36 a 45 punti		€ 2.000,00	lordi annui	
				€ 0,00

Taggia, li _____

il Responsabile del Servizio
(_____)

Taggia, li _____

il Segretario
(_____)

Osservazioni del valutato sul risultato:

Taggia, li _____

per accettazione

[Vertical handwritten notes on the left margin: "M", "for", "P", "S", "M", "F", "SOS"]