

UNIONE COMUNI MONTANI AMIATA GROSSETANA

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO GIURIDICO DI
LAVORO DELL'UNIONE E DEI COMUNI FACENTI PARTE
DELL'UNIONE**

Addì 10 (dieci) del mese di Ottobre dell'anno 2023 nella sede della Unione dei Comuni Montani Amiata Grossetana, si è riunita la delegazione trattante per la sottoscrizione definitiva dell'Accordo integrativo decentrato giuridico triennio 2019/2021.

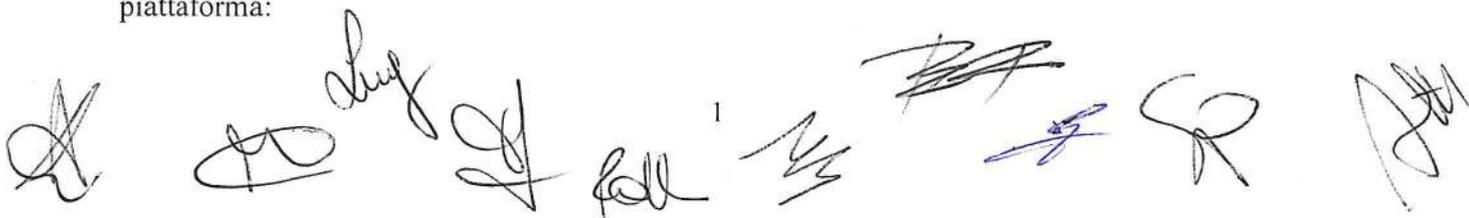
Sono presenti le rappresentanze unitarie sindacali aziendali dell'Unione e dei Comuni facenti parte dell'Unione.

Sono presenti in rappresentanza della OO.SS. provinciale i Sig.ri Nucci Giorgio (CGIL); Simona Piccini (CISL); Sergio Lunghi (UIL).

La Parte Datoriale è rappresentata dal Dott. Alberto Balocchi, Segretario f.f., in qualità di Presidente il quale dopo aver premesso che :

- in data 16/11/2022 è stato definitivamente sottoscritto il CCNL per il personale non dirigente del comparto Funzioni Locali per il triennio 2019/2021, i cui effetti decorrono dal 17/11/2022;
- l'art. 8 del CCNL Comparto Funzioni Locali del 16/11/2022 prevede che l'ente provveda a nominare entro 30 giorni i componenti della delegazione trattante di parte pubblica abilitata alle trattative per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi;
- l'art. 7 del CCNL Comparto Funzioni Locali del 16/11/2022 specifica che i componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il Presidente, sono designati dall'organo competente degli enti, individuati secondo i rispettivi ordinamenti;
- con deliberazione della Giunta Esecutiva nr. 133 del 05/12/2022 veniva nominata la Delegazione Trattante unica per l'Unione e per i Comuni per la definizione del Contratto Integrativo parte normativa e per i relativi Regolamenti;
- con deliberazione della Giunta Esecutiva nr. 71 del 24/07/2023 venivano impartiti gli indirizzi alla Delegazione trattante;
- con deliberazione della Giunta Esecutiva nr. 96 del 28/09/2023 veniva approvato il Regolamento delle progressioni economiche differenziali stipendiali nonché autorizzata la sottoscrizione dell'ipotesi di accordo del CCDI giuridico unico per l'Unione e per i Comuni facenti parte dell'Unione che avrà decorrenza successiva alla definitiva sottoscrizione;
- Visto il parere favorevole espresso dal Revisore dei Conti dell'Unione ;

invita i presenti, previa lettura del presente accordo, alla sottoscrizione definitiva della presente piattaforma:



CAPO I
CAMPO DI APPLICAZIONE, VIGENZA E AMBITI DEL CONTRATTO

Art. 1

Finalità

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo vuole contribuire al miglioramento dei servizi offerti ai cittadini ed agli utenti, garantendo il contemperamento della missione di servizio pubblico dell'ente a vantaggio degli utenti e dei cittadini con la tutela degli interessi dei lavoratori ed apprestando le condizioni per la crescita professionale degli stessi e la concreta realizzazione dei processi di riforma della organizzazione degli Enti . Esso si ispira ai principi di tutela dei diritti dei dirigenti, di parità e di pari opportunità e di valorizzazione delle differenze nella organizzazione del lavoro. A tale fine detta le regole per la erogazione dei compensi legati alle prestazioni svolte assumendo come elemento essenziale il conseguimento dei risultati attesi, nonché detta le regole per la remunerazione delle attività che richiedono un impegno gravoso e/o determinano condizioni di particolare disagio. Il presente contratto è redatto nel rispetto dei principi e delle procedure dettate dalla normativa, nonché dei principi dettati dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro per il personale del comparto regioni ed autonomie locali.

Art. 2

Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo, redatto ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL del 16 novembre 2022, si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente dell' Unione dei Comuni Montani Amiata Grossetana nonché dei Comuni ad essa appartenenti in quanto indicato all'art. 4 del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 03.08.2021.

2. Il presente contratto si applica altresì, al personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale, con contratto di formazione lavoro, nonché in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale degli enti.

Art. 3

Vigenza e ambiti del contratto

1. Il presente contratto si applica, per la sola parte giuridica, per il triennio successivo dal giorno successivo alla sottoscrizione e comunque fino alla entrata in vigore del nuovo contratto collettivo decentrato integrativo che sarà dettato in applicazione del CCNL 2022/2024.

2. I contenuti del presente contratto, nei limiti delle risorse complessive e di quelle destinate ai singoli istituti del salario accessorio, per la disciplina degli aspetti normativi, nonché per la disciplina relativa alle modalità ed ai criteri di utilizzo delle risorse si intendono rinnovati tacitamente di anno in anno fino alla sottoscrizione del successivo che ne definirà per l'anno di riferimento i nuovi importi.

3. Vengono definite con eventuale apposito accordo annuale, presso ciascun ente, le somme relative alla modalità di erogazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, fatta salva la facoltà di una delle parti di richiederne la revisione sull'utilizzo delle risorse almeno tre mesi prima dell'inizio di un nuovo esercizio finanziario.

4. Il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati presso gli Enti;

5. Ciascuna delle parti, in caso di contrasto sulla applicazione di clausole della contrattazione collettiva decentrata integrativa, può richiedere l'attivazione delle procedure per la attivazione del contratto decentrato di interpretazione autentica, per come disciplinato dai CCNL e richiamato dal presente contratto.

CAPO II

CRITERI GENERALI RELATIVI ALLA INCENTIVAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE (C.D. PRODUTTIVITÀ)

Art. 4

Criteria generali per l'incentivazione della performance del personale (c.d. produttività)

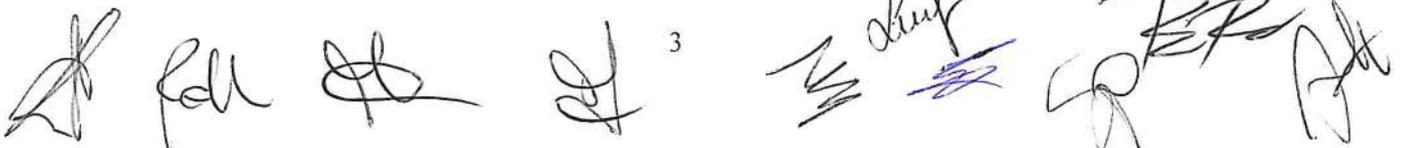
1. Le risorse del fondo risorse decentrate previste dal presente articolo sono utilizzate in primo luogo per erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione. La attribuzione dei compensi di cui all'art. 80, co. 2, lett. a) e b) del CCNL 16.11.2022 è strettamente correlata alla performance organizzativa ed a quella individuale, intesa come effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi e come raggiungimento di standard predeterminati di qualità dell'attività amministrativa e di "buona amministrazione" ed è quindi attuata – secondo le modalità definite nel presente articolo – a livello di singola struttura dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e nel rispetto di quanto disciplinato dal legislatore

2. La incentivazione della performance è finalizzata alla promozione di effettivi miglioramenti nei livelli di efficienza, efficacia e di qualità dei servizi mediante la realizzazione nell'ambito del normale orario di servizio dei dipendenti di piani di attività e di progetti strumentali di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati. Almeno il 30% della parte variabile del fondo, ad eccezione delle risorse previste da specifiche disposizioni di legge, di quelle provenienti dall'amministrazione finanziaria per le notifiche effettuate dal comune per suo conto e delle risorse per il personale delle case da gioco, è destinato alla incentivazione della performance individuale. La quota prevalente, intesa come maggioritaria, delle risorse di parte variabile con le esclusioni di cui al precedente periodo sono destinate alla incentivazione della performance organizzativa e di quelle individuale, nonché alla erogazione delle indennità per condizioni di lavoro, turno, reperibilità, per le attività aggiuntive svolte in giornate festive, specifiche responsabilità, di funzione dei vigili e per il servizio esterno degli stessi.

3. La predetta finalità viene realizzata seguendo tre modalità di incentivazione della produttività:

- a) la corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi di settore e dell'ente, che consentano la partecipazione di tutti i dipendenti alla ripartizione di tali risorse, che saranno attribuite a seguito dell'accertamento da parte dell'OIV (o nucleo di valutazione) del grado di raggiungimento degli obiettivi e della presenza delle condizioni di virtuosità dell'ente previste dal sistema di valutazione, ivi compresi gli esiti della cd customer satisfaction (**cd incentivazione della performance organizzativa**);
- b) la corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi individuali assegnati a tutti i dipendenti dai Dirigenti (*ovvero* dai Responsabili negli enti che sono sprovvisti di Dirigenti) e che saranno attribuiti a seguito dell'accertamento da parte dell'OIV (o nucleo di valutazione) del grado di raggiungimento degli obiettivi ed alla valutazione da parte dei dirigenti. Tali obiettivi devono essere coerenti con quelli assegnati nel PEG ai singoli dirigenti/ Responsabili, anche se non necessariamente devono essere compresi tra essi (**c.d. incentivazione della performance individuale**).
- c) il finanziamento di progetti di innovazione che realizzino nuovi servizi o attività la cui partecipazione è limitata ai dipendenti individuati dal Dirigente (*ovvero* dal Responsabile negli enti che sono sprovvisti di Dirigenti) sulla base delle priorità indicate dalla Giunta, anche con riferimento a specifici settori, nonché anche con un carattere trasversale che può riguardare alcuni o financo tutti i settori. Anche in questi casi le risorse saranno attribuite a seguito dell'accertamento del grado di raggiungimento degli obiettivi da parte dell'OIV (o nucleo di valutazione) ed alla valutazione da parte dei Dirigenti/ Responsabili. Anche queste risorse vanno considerate comprese nell'ambito della c.d. incentivazione della performance individuale.

4. Una quota di tale compenso può essere destinata alla incentivazione del personale parzialmente utilizzato dal comune e da una unione e/o da un'altra forma di gestione associata.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with '3' next to it, a signature with 'Buc' above it, and several other initials and signatures on the right.

5. Annualmente, sulla base delle risorse disponibili, l'ammontare delle disponibilità economiche viene suddiviso in sede di contrattazione decentrata per la realizzazione delle modalità di incentivazione di cui al co. 3. In tale ambito al finanziamento dei progetti di innovazione di cui alla lett. c) del precedente co. 3, può essere riservato fino ad 1/3 delle risorse destinate alla incentivazione della performance

Art. 5

Incentivazione collegata alla performance

1. Il sistema di incentivazione della performance del personale consiste, in primo luogo, nella erogazione di compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di corrispettivi correlati al merito, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione che deve essere coerente con i principi dettati dal CCNL 16 novembre 2022 e dalla normativa, con particolare riferimento ai D.lgs, n. 165/2001, n. 150/2009 e n. 74/2017.

2. Esso è finalizzato all'incremento della produttività e al miglioramento della qualità dei servizi e si articola in obiettivi e programmi per la gestione della programmazione esecutiva e l'incremento della produttività orientati al perseguimento dell'efficienza mediante la realizzazione degli obiettivi assegnati dai dirigenti e coerenti con quelli e definiti negli atti di programmazione tramite il riscontro degli indicatori di risultato individuati a priori, nonché per il raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa e per il possesso e/o miglioramento dei parametri di virtuosità dell'ente. Gli obiettivi devono possedere i requisiti previsti dal D.Lgs. n. 150/2009 e devono essere assegnati tempestivamente. Nel caso in cui siano riferiti alle attività ordinarie, devono comunque determinare un miglioramento delle stesse in termini qualitativi e/o di risparmi e/o di riduzione dei termini e/ di ampliamento.

3. L'attribuzione delle risorse alle singole strutture operative per la parte relativa agli obiettivi di cui alla lettera b) del co. 3 del precedente art. 4 (obiettivi individuali assegnati dai dirigenti/ responsabili a tutto il personale) prevede la utilizzazione del meccanismo del peso potenziale, di cui al successivo co. 7, con il valore dell'obiettivo assegnato dalla giunta (ovvero dal direttore generale o in caso di sua mancanza dal segretario generale) su proposta dei dirigenti (ovvero dei responsabili negli enti privi di dirigenza).

4. L'attribuzione delle risorse alle singole strutture operative per la parte relativa agli obiettivi di cui alla lett. c) del co. 3 del precedente art. 4 (obiettivi su progetti di innovazione) avviene sulla base della pesatura del rilievo degli obiettivi assegnati disposta dalla giunta (ovvero dal direttore generale o in caso di sua mancanza dal segretario generale) e, la ripartizione tra i singoli dipendenti, avviene per il 50% sulla base del rilievo e della complessità delle attività ad esse richieste per come valutata dal dirigente e per il 50% in relazione al peso potenziale di cui al successivo co. 7.

5. All'inizio del periodo di valutazione i Dirigenti (ovvero negli Enti che ne sono sprovvisti i responsabili) assegnano, in coerenza con gli obiettivi ad essi assegnati gli obiettivi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità dei servizi che saranno oggetto di valutazione ai fini dell'attribuzione delle risorse per la produttività collettiva. Tale assegnazione riguarda sia gli obiettivi individuali di cui alla lett. b) che quelli relativi a progetti di innovazione di cui alla lett. c) del precedente art. 4, co. 3. Per l'assegnazione delle risorse di cui alla lettera a) del citato co. 3 del precedente art. 4, si deve fare riferimento ai parametri in cui si articola la performance organizzativa indicati nel sistema di valutazione dell'ente in coerenza con le indicazioni della Funzione Pubblica. Tali risorse saranno assegnate tra i singoli dipendenti per il 50% con riferimento agli obiettivi ed indicatori dell'intero ente e per il restante 50% con riferimento agli obiettivi ed indicatori della specifica articolazione organizzativa in cui il dipendente è utilizzato.

6. Gli obiettivi ed i parametri così predefiniti sono comunicati ai dipendenti dal proprio Dirigente (ovvero dal Responsabile negli enti che sono sprovvisti di Dirigenti) preventivamente rispetto all'arco temporale in cui gli stessi devono essere raggiunti. In tale circostanza il dirigente provvede anche alla assegnazione/comunicazione degli altri fattori su cui verrà effettuata la valutazione, quali ad esempio gli indicatori dei comportamenti organizzativi e/o quelli delle competenze professionali etc.

7. Il peso potenziale, finalizzato ad assicurare una equa distribuzione delle risorse assegnate alla produttività per la parte in cui vi concorre tutto il personale (lett. b) del co. 3 dell'art. 5), performance individuale, viene calcolato in ragione del numero dei dipendenti in servizio a tempo indeterminato e determinato delle strutture e della posizione di inquadramento giuridico, con una diminuzione proporzionale alla minore durata dell'impegno lavorativo nel caso di dipendenti in part time. Esso si riferisce alle risorse umane appartenenti all'unità organizzativa e viene calcolato sommando, per ciascuna struttura, il peso economico attribuito a ciascun dipendente, secondo i valori indicati nella seguente tabella e che sono calcolati con riferimento al trattamento economico fondamentale definito dalla contrattazione nazionale:

Posizione giuridica	Peso
Operatore (già categoria	1,00
Operatore esperto (già categoria B)	1,20
Istruttore (già categoria C)	1,30
Funzionario/elevata qualificazione) già categoria D)	1,50

8. I Dirigenti (*ovvero* i Responsabili negli enti che sono sprovvisti di Dirigenti) comunicano ai dipendenti interessati l'inserimento nell'ambito degli obiettivi/progetti di cui alla lett. c) del co. 3 del precedente art. 4, unitamente alle risorse previste per la incentivazione dei singoli dipendenti;

9. Al fine di considerare nella quantificazione dell'utilizzo del peso potenziale alcune particolarità dovute alla flessibilità dell'assegnazione del personale alle strutture si terrà conto dei seguenti elementi di differenziazione:

- ◆ **Personale con rapporto di lavoro part time:** opera una riduzione della quota individuale in misura proporzionale alla percentuale di lavoro non prestato.
- ◆ **Periodi di assegnazione alla struttura:** equiparata al valore 12 la presenza convenzionale piena di 12 mesi annui per ogni dipendente, si detrairanno proporzionalmente da tale presenza teorica di mancato servizio per cause quali l'assegnazione in corso d'anno alla struttura e la cessazione dal servizio prima del termine dell'anno di riferimento (assunzione a tempo determinato con servizio effettivo per una parte dell'anno, mobilità verso altra struttura, pensionamento, ecc.).

10. Sulla base di specifiche relazioni realizzate dai Dirigenti (*ovvero* dai Responsabili negli enti che sono sprovvisti di Dirigenti), nelle quali dovranno essere indicati lo stato di attuazione degli obiettivi, le eventuali ragioni del mancato raggiungimento dei risultati previsti o degli scostamenti registrati, si definirà la percentuale di raggiungimento degli obiettivi. Tale attestazione è fornita dallo OIV o dal nucleo di valutazione.

11. Le economie di parte variabile risultanti dalla decurtazione dei budget iniziali a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi, con riferimento sia a quelli di cui alla lettera a) che alla lettera b) che alla lett. c) del co. 3 del precedente art. 4, sono ripartiti per il 100% in maniera proporzionale tra i dipendenti in base alla valutazione ottenuta come performance individuale di cui alla lett. b) del co. 3 del precedente art. 4 mentre quelle di parte stabile andranno ad incrementare il Fondo dell'anno successivo.

12. Non si dà luogo alla valutazione in caso di assenza superiore a 6 mesi nel corso dell'anno, fatte salve le deroghe previste da norme di legge e/o contrattuali ed in caso di sanzione disciplinare superiore alla multa.

Art. 6

La ripartizione dei compensi legati alla performance individuale

I compensi legati alla performance individuale, intendendo come tali quelli di cui alla lett. b) del co. 3 del precedente art. 4 devono essere ripartiti in modo da assicurare al 20% dei dipendenti per ogni Area /Settore con un minimo di una unità, che hanno ottenuto il punteggio più alto nella valutazione il 30% in più della media pro

capite dei compensi previsti a tale titolo per i dipendenti destinatari degli stessi. La quota del 30% di cui al periodo precedente è ridotta al 20% nel caso in cui le risorse aggiuntive della parte variabile di cui all'articolo 79, comma 2, lettera c), del CCNL 16 novembre 2022 sono state destinate ad obiettivi di performance riferiti all'intero ente ed oggettivamente misurabili.

1. Tale operazione viene effettuata accantonando una quota del budget necessaria a garantire la maggiorazione aggiuntiva di cui sopra ed è effettuata alla conclusione dell'applicazione della procedura di cui all'art. 5. In caso di parità si tiene conto del punteggio ottenuto sulla base della anzianità di servizio ed in caso di ulteriore parità sulla base della anzianità anagrafica.

2. Ai fini dell'applicazione del seguente articolo, i dipendenti dei singoli Comuni distaccati o comandati al 100% presso l'Unione dei Comuni sono considerati appartenenti all'Area/Settore dell'Unione a cui sono destinati.

CAPO III **ALTRE INDENNITÀ**

Art. 7

Indennità condizioni di lavoro

Sulla base delle previsioni di cui all'art. 70-bis del CCNL 21 maggio 2018, per come modificato dal CCNL 16 novembre 2022, è istituita la indennità condizioni di lavoro;

Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità";

7.1 Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto;

7.2 Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali;

7.3 L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente articolo, è di esclusiva competenza del Responsabile P.O.;

7.4 Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di PO;

7.5 Tutti gli importi delle indennità di cui al presente articolo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

7.6 Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:

- Espletamento di attività esposta a rischio: euro 1,30 al giorno;
- Espletamento di attività disagiata: euro 1,30 al giorno;
- Espletamento di maneggio valori: euro 1,30 al giorno.

7.7 Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci (massimo 3,00 euro al giorno, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività).

7.8 Ciascun Ente appartenente all'Unione dei Comuni potrà incrementare le misure di tali indennità, fino al massimo previsto dal vigente contratto collettivo nazionale, in sede di contrattazione integrativa decentrata di parte economica.

7.9. Le parti riconoscono le indennità di cui al presente articolo, in relazione alle attività di seguito specificate:

A. ATTIVITÀ A RISCHIO:

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

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

B. ATTIVITÀ DISAGIATE:

Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.

Si individua quale attività disagiata, quella prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, che comporta, per sua natura o forma organizzativa, quale orario e/o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa, problemi per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore o problemi per il normale svolgimento di relazioni sociali (ad esempio, orario spezzato senza considerare la normale pausa prevista). La condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

C. MANEGGIO VALORI:

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa.

In sede di prima applicazione vengono individuate le seguenti figure:

- Economo comunale;
- Agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale.

L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza esclusiva dei singoli titolari di P.O., sulla base delle presenti disposizioni.

L'indennità viene erogata sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività, trimestralmente, ovvero con periodicità maggiore, che sarà stabilita da ciascun Ente in sede di contrattazione decentrata integrativa economica. Nei giorni di effettivo svolgimento delle attività devono essere considerate anche le giornate in cui il dipendente risulti comunque custode dei valori di cassa.

Art. 8

Compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle aree degli operatori, operatori esperti, istruttori e funzionari/elevate qualificazioni non destinatario degli incarichi di cui agli artt. da 16 a 21 del CCNL 16 novembre 2022

1. Le parti concordano che per specifiche responsabilità svolte da parte del personale delle aree degli operatori, operatori esperti, istruttori e funzionari/elevate qualificazioni, quando non trovi applicazione la speciale



disciplina di cui agli artt. da 16 a 21 del CCNL 16 novembre 2022 e ad esclusione del personale della polizia locale, nonché di quello appartenente ai profili di educatore, insegnante e docente di cui alla Sezione personale educativo e scolastico, debbano intendersi a titolo esemplificativo e non esaustivo le responsabilità derivanti: dall'esercizio di compiti legati ai processi di digitalizzazione ed innovazione tecnologica; dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati; dall'esercizio di compiti legati alla qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale, nonché di responsabile dei Tributi; da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale; da incarichi di project manager e/o di supporto assegnati, anche temporaneamente, relativi a programmi o progetti finanziati da fondi nazionali o europei; dallo svolgimento di compiti di addetto all'Urp, di formatore professionale, di addetto ai servizi di protezione civile; dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori; dall'esercizio delle funzioni svolte presso gli uffici dei Giudici di Pace; dall'esercizio delle funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti; dall'incarico di Vice Segretario, anche in assenza del Segretario nei comuni fino a 5.000 abitanti.

2. Le parti individuano nelle disposizioni di organizzazione del Dirigente (*ovvero* del Responsabile negli enti che sono sprovvisti di Dirigenti), l'atto di affidamento delle specifiche responsabilità al personale delle aree degli operatori, operatori esperti, istruttori e funzionari/elevate qualificazioni. Detti provvedimenti, dovranno definire le responsabilità assegnate al personale. L'assegnazione da parte del Dirigente (*ovvero* del Responsabile negli enti che sono sprovvisti di Dirigenti), con provvedimento scritto e comunicato al Servizio Personale, degli incarichi di specifiche responsabilità, costituisce condizione essenziale per il riconoscimento della stessa. Questa indennità sarà erogata nell'ambito delle risorse destinate dalla contrattazione decentrata al finanziamento di tale istituto.

Le fattispecie alle quali il Funzionario PO dovrà fare riferimento sono le seguenti:

- a) Responsabilità della direzione di una struttura intermedia (Servizio o Ufficio) formalizzata nello schema organizzativo dell'Ente;
- b) Coordinamento di operatori di Area pari o inferiore (almeno una unità) anche se riferiti a personale che opera per conto dell'Ente;
- c) Svolgimento di funzioni e attività che riguardino due o più aree, con conseguente sottoposizione alle direttive di più Responsabili;
- d) Responsabilità e firma di istruttoria di procedimenti complessi e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio o l'ufficio di appartenenza.

3. In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità.

4. L'importo dell'indennità che può arrivare ad un massimo di € 3.000,00 annui lordi da corrispondere per 12 mensilità, elevabile fino ad un massimo di € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione ed è determinato dal competente Funzionario PO applicando i criteri di cui all'unità scheda "*Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità*" (tabella A).

Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono erogate nella misura del 50% nell'anno di competenza e conguagliate entro il mese di maggio dell'anno successivo. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato salvo il periodo di ferie ed i congedi di maternità/paternità, Permessi Legge 104 nonché gli eventuali altri indicati espressamente dalla legislazione e dai contratti nazionali. (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni). Al fine della liquidazione dell'indennità, le assenze relative alla malattia saranno considerate come da legislazione vigente.

Le indennità sono determinate in modo da essere complessivamente contenute nel budget definito con l'accordo economico annuale.

TABELLA "A" Per la Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità

NOMINATIVO RESPONSABILE / IMPORTO INDENNITA'	AREE	RESPONSABILITA' FORMALMENTE ATTRIBUITA DAL RESPONSABILE NEI SEGUENTI AMBITI	PERCENTUALE COMPENSO ANNUO
Nome: _____ _____ Importo indennità annua Euro _____		1) Responsabilità della direzione di una struttura intermedia (Servizio o Ufficio) formalizzata nello schema organizzativo dell'Ente; 2) Coordinamento di operatori di Area pari o inferiore (almeno una unità) anche se riferiti a personale che opera per conto dell'Ente; 3) Svolgimento di funzioni e attività che riguardino due o più aree, con conseguente sottoposizione alle direttive di più Responsabili; 4) Responsabilità e firma di istruttoria di procedimenti complessi e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio o l'ufficio di appartenenza.	Con un minimo di € 350,00 per il possesso di ciascun requisito

Qualora i criteri di cui sopra non risultino applicabili alle realtà dei Comuni più piccoli, questi ultimi potranno riattivare la contrattazione con le Organizzazioni sindacali per l'individuazione di nuovi e diversi criteri.

Si conferma che in ogni caso che i compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità non possano essere inferiori a € 350.00.

Art. 9

Indennità di funzione per il personale della polizia locale

1. Sulla base delle previsioni di cui all'art. 97 del CCNL 16.11.2022 è istituita la indennità di funzione per i compiti di responsabilità svolti dal personale della polizia locale, sia esso dell'area degli istruttori che di quella dei funzionari/elevate qualificazioni a condizione che non sia destinatario degli incarichi di cui agli artt. da 16 a 21 del CCNL 16 novembre 2022.

2. Per incarichi di responsabilità si devono intendere quelli che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori rispetto a quelli svolti dalla parte maggioritaria dei dipendenti della polizia locale inquadrati nella stessa Area.

3. Le parti individuano nelle disposizioni di organizzazione del Comandante/Responsabile, l'atto di affidamento delle specifiche responsabilità al personale delle aree degli istruttori e dei funzionari/elevate qualificazioni. Detti provvedimenti, dovranno definire le responsabilità assegnate al personale. L'assegnazione da parte del Comandante/Responsabile con provvedimento scritto e comunicato al Servizio Personale, degli incarichi di specifiche responsabilità, costituisce condizione essenziale per il riconoscimento della stessa. Questa indennità sarà erogata nell'ambito delle risorse destinate dalla contrattazione decentrata al finanziamento di tale istituto.

4. Per i criteri di conferimento, l'ammontare delle indennità e la modalità di pagamento di tali incarichi si rinvia alla disciplina sulle specifiche responsabilità di cui all'art. 08 del presente contratto integrativo.

Art. 10

Compensi per il personale della polizia locale che svolge servizio esterno

1. Al personale della polizia locale che svolge la sua attività ordinaria giornaliera, in modo continuativo e prevalente all'esterno, è erogato un compenso per ogni giornata di lavoro pari ad minimo di Euro 1,30.

2. Si intende attività continuativa e prevalente quella svolta per il 60% dell'impegno orario giornaliero.

3. Al personale della polizia locale che svolge attività esterna in misura inferiore al 60% del suo impegno orario e/o è stato giudicato inidoneo allo svolgimento di attività esterne non viene erogato alcun compenso a questo titolo.

4. Questo compenso viene corrisposto mensilmente sulla base di una attestazione del Comandante/Responsabile della presenza delle condizioni previste dai commi 1 e 2 del presente articolo.

Art. 11

Utilizzo dei proventi della violazioni di cui al codice della strada (art. 98 CCNL 16/11/2022)

In merito all'utilizzo dei proventi della violazioni di cui al codice della strada si rinvia a successiva contrattazione se necessaria.

Art. 12

Criteri delle forme di incentivazione della incentivazione Funzioni Tecniche

1. La ripartizione delle risorse (comprenditive degli oneri previdenziali ed assistenziali) relative agli incentivi delle Funzioni Tecniche è disposta sulla base delle indicazioni dettate dal regolamento adottato dall'Ente e nel rispetto della normativa vigente con particolare attenzione alle modifiche introdotte al Codice degli Appalti.

Art. 13

Criteri della forma di incentivazione del personale dell'ufficio tributi per il recupero di evasione IMU e TARI

1. La ripartizione delle risorse al personale dell'ufficio tributi che ha partecipato alle attività di recupero di evasione IMU e TARI è attribuito, sulla base delle indicazioni dettate dal regolamento adottato dall'Ente e nel rispetto dei principi vigenti dettati dal legislatore .

Art. 14

Ripartizione del fondo per le risorse decentrate

1. Con cadenza annuale le parti procedono alla ripartizione del fondo per le risorse decentrate, con riferimento alla parte stabile non utilizzata ed a quella variabile.

2. Tale ripartizione è effettuata nel rispetto dei principi e delle procedure stabilite dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro.

3. Le parti assumono l'impegno di avviare entro il mese di aprile di ogni anno, la contrattazione per la ripartizione del fondo. Il fondo costituito dall'Ente viene trasmesso ai soggetti sindacali prima dell'avvio della contrattazione per la sua ripartizione. Nel caso di mancata approvazione del bilancio preventivo e del conto consuntivo il termine per la costituzione del fondo è fissato ai 30 giorni successivi alla adozione di tali documenti.

4. In caso di mancata definizione della nuova intesa si continua ad applicare, ove possibile, la ripartizione dell'anno precedente.

Art. 15

Reperibilità

1 L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente; Esso è remunerato, con cadenza trimestrale, con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 79 del CCNL 2018. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato, secondo le modalità previste dall'art. 24 del CCNL 2018.

2. Ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità di norma sino ad un massimo di 8 volte in un mese; gli enti devono assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari; Per le giornate eccedenti le sei mensili, l'indennità viene incrementata a euro 13,00 per ogni turno di dodici ore.

3. Relativamente alla squadra occorrente per le aree di pronto intervento, la stessa deve intendersi composta, per ragioni di sicurezza da almeno due unità lavorative.

Art. 16

Criteri generali per la determinazione della indennità di risultato dei titolari di incarichi di elevata qualificazione

Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) del CCNL, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione dell'indennità di risultato dei dipendenti titolari di incarichi di elevata qualificazione (da ora solo E.Q.):

1. Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le E.Q. previste nell'Ente, viene destinata una quota pari al 15% per l'erogazione annuale dell'indennità di risultato delle medesime E.Q..
2. L'importo destinato all'indennità di risultato è erogato, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente per le E.Q., proporzionalmente al punteggio ottenuto, all'interno del budget stanziato.
3. Esempio: budget = 1000; Posizioni: A; B; C. Valutazione A= 90/100; Valutazione B= 80/100; Valutazione C= 70/100; Rispetto al budget di 1000 x ripartire l'indennità prima si calcola il valore da attribuire ad ogni punto di valutazione ($P = 1000 / 90 + 80 + 70 = 4,16$) e si moltiplica per i singoli punteggi. Nel caso specifico: $A = 90 \times 4,16 = 375$; $B = 333$; $C = 292$.

Art. 17

L'aumento delle risorse destinate al trattamento economico accessorio dei titolari di posizione organizzativa/incarichi di elevata qualificazione

1. Il contratto collettivo decentrato integrativo può decidere l'aumento delle risorse destinate nel 2017 al salario accessorio delle posizioni organizzative, provvedendo al contestuale taglio nella stessa misura delle risorse di parte stabile del fondo per la contrattazione decentrata.

Art. 18

Correlazione tra indennità di risultato e compensi previsti da disposizioni di legge per i titolari di incarichi di elevata qualificazione

1. Al fine di definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate ad incentivare la produttività al personale incaricato di EQ, mediante un sistema di perequazione tra incentivi dettati da norme di legge e premio di risultato, le parti sono chiamate a definire la correlazione tra la retribuzione di risultato e i compensi aggiuntivi dettati dal contratto – art. 20 lettera h) del CCNL del 16/11/2022.

2. Le parti concordano che in presenza di incentivi di cui al comma precedente, la retribuzione di risultato spettante all'incaricato di elevata Qualificazione venga abbattuta come riportato nella tabella seguente:

Incentivo di legge	Abbattimento indennità di risultato
Da € 0 a € 1.000,00	Nessun abbattimento
Da € 1.001,00 a € 3.000,00	3%
Da € 3.001,00 a € 5.000,00	5%
Da € 5.001,00 a € 7.000,00	8%
Da € 7.001,00 a € 12.000,00	15%
Da € 12.001,00 a € 16.000,00	30%
Oltre € 16.000,00	50%

3. Tali risparmi vanno utilizzati per aumentare le somme destinate alla retribuzione di risultato degli altri titolari di posizione organizzativa e la relativa operazione è effettuata dopo che, ai sensi del co. 2 del precedente articolo, la misura complessiva delle risorse destinate alla retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è stata ricondotta nel tetto massimo previsto per questi compensi.

Capo IV

PROGRESSIONI ECONOMICHE

Art. 19

La effettuazione progressioni economiche all'interno delle Aree

1. All'interno di ciascuna area è prevista una progressione economica, che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, come espressamente previsti nella Tabella A sui differenziali stipendiali allegata al CCNL 2019-2021.

2. La progressione economica di cui al comma 1, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, come previsto all'art. 14 del CCNL 2019-2021.

3. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle seguenti risultanze :

- a) di norma della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto,
- b) dell'esperienza professionale;
- c) e degli ulteriori criteri stabiliti nel Regolamento per l'attribuzione delle progressioni economiche .

4. Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina sulle progressioni economiche orizzontali, sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 2019-2021.

5. Gli oneri di cui al comma 4. sono comprensivi anche della quota della 13^a mensilità.
6. Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 3 anni;
7. L'attribuzione della progressione economica orizzontale, ha decorrenza dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo di parte economica che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie. Le disposizioni sulle progressioni economiche/differenziali stipendiali di cui al presente articolo ed al successivo entrano in vigore il 1 aprile 2023.
8. L'esito della procedura selettiva, ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
9. Il personale comandato o distaccato, presso altre amministrazioni, enti od organizzazioni, ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine, l'Ente di appartenenza, concorda le modalità per acquisire dall'ente/organizzazione di utilizzazione, le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.
10. Sono fatte salve le procedure di attribuzione della progressione economica orizzontale, ancora in corso all'atto della sottoscrizione definitiva del presente CCNL.
11. La progressione economica, viene riconosciuta, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo i criteri e le procedure stabilite nel Regolamento allegato "A" al presente CCDI che forma parte integrante e sostanziale del medesimo.

Art. 20

La effettuazione progressioni economiche tra le Aree

Per ciò che riguarda la disciplina delle Progressioni economiche tra le Aree, si rimanda a specifico Regolamento da predisporre ai sensi dell'art.13 e 15 del CCNL e che sarà oggetto di specifica informazione preventiva ed eventuale confronto con le Organizzazioni sindacali e le RSU.

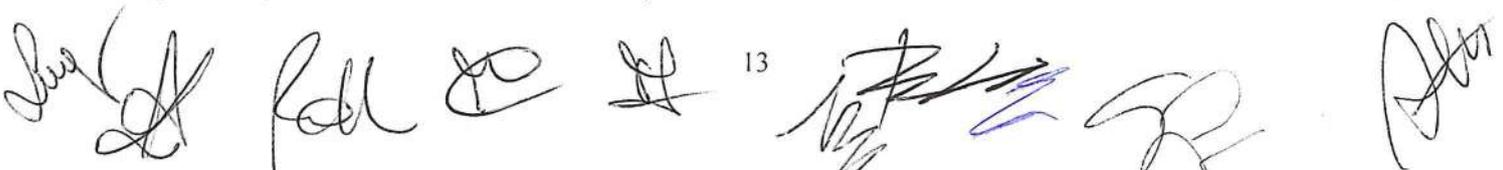
CAPO V

ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 21

Fasce di flessibilità orarie

1. In riferimento a tale istituto disciplinato dall'art. 36, del CCNL del 16/11/2022 si rimanda a quanto previsto dal Regolamento sull'orario di lavoro adottato da ogni singolo Ente.
- 2 L'istituto dell'orario flessibile non si applica al personale che presta la propria attività in turnazione, nonché al personale addetto a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (trasporto scolastico, insegnanti scuole comunali ecc) .
3. Si deve in ogni caso garantire la presenza in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile, in fasce orarie centrali antimeridiane (9 – 13) - e ove sussistano meridiane (15,30 – 16,30), che assicurino la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura. In caso di necessità di

 13

entrata in servizio anticipata rispetto al turno o di uscita posticipata , per eventi straordinari (es. fiere, pulizia delle strade ecc) il Responsabile del Servizio autorizzerà l'ingresso/ l'uscita.

4. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato entro i due mesi successivi alla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il responsabile di area. Qualora dovesse sopraggiungere un impedimento, oggettivo ed imprevisto, che non consenta al lavoratore il recupero orario entro il secondo mese di maturazione del debito (es. malattia insorta negli ultimi giorni o eccezionalmente la fruizione della flessibilità oraria proprio nell'ultimo giorno del mese) il responsabile può decidere di concordare con il dipendente le modalità temporali per il recupero della prestazione dovuta nel mese successivo.

5. I dipendenti sotto riportati possono godere di una fascia oraria di flessibilità maggiore prima o dopo l'orario di inizio o di conclusione stabiliti dall'ente come orario di lavoro e possono concordare con il responsabile di area forme di flessibilità dell'orario ancor più flessibili rispetto all'ufficio di appartenenza, fermo restando che non si devono produrre conseguenze negative per lo svolgimento delle attività e l'erogazione dei servizi.

Si tratta dei dipendenti che:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n.151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCLN 2018;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

6. Di tali forme di flessibilità concordate è data informazione preventiva al servizio personale.

Art. 22

La Banca delle Ore

1. È istituita la Banca delle Ore, a cui i dipendenti possono aderire in modo volontario. Le rinunce producono effetti a partire dall'anno successivo.

2. In essa confluiscono su richiesta del dipendente le ore di prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate, entro il tetto di 30 ore annue. Esse vanno utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

Art. 23

Linee guida per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili

1. Per il miglioramento dell'ambiente di lavoro e per il benessere organizzativo le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.

2. 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 Dlgs n. 81/2008.

3. 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 parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.

CAPO VI

ALTRE MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA

Art. 24

Formazione Continua

1. Per il perseguimento dei principi e delle finalità espressi all'art. 54 (Principi generali e finalità della formazione) del CCNL 2019-2021, l'Ente garantisce una formazione continua e specifica a tutto il personale destinatario della presente Sezione, nell'ambito del piano dei fabbisogni formativi, anche favorendo la partecipazione alle attività formative organizzate dagli Ordini.

Art. 25

Gestione delle risorse umane nelle Unioni dei Comuni

In merito a quanto previsto dall'art. 22 del CCNL per la Gestione delle risorse umane nelle Unione dei comuni si rinvia a successiva contrattazione se necessaria.

Art. 26

Personale utilizzato a tempo parziale nei servizi in convenzione

In merito a quanto previsto dall'art. 23 del CCNL per il Personale utilizzato a tempo parziale nei servizi in convenzione si rinvia a successiva contrattazione se necessaria.

CAPO VII

CLAUSOLE DI VERIFICA E NORME FINALI

Art. 27

Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo

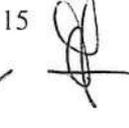
1. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

2. Con cadenza annuale, di norma nel mese di maggio e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo. Tale verifica viene condotta in una o più riunioni tra la delegazione trattante di parte pubblica ed i soggetti sindacali e si conclude con la redazione di uno specifico verbale di cui le parti sono impegnate a tenere conto in sede di contrattazione decentrata, che viene trasmesso alla giunta e viene pubblicato sul sito internet dell'ente.

3. Inoltre, nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.

Art. 28

Norme finali



1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.

2. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.

3. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con la relazione illustrativa economica e sarà pubblicato sul sito internet dell'ente.

Sottoscrizione

Il giorno 10/10/2023 si procede alla sottoscrizione del presente contratto decentrato

(Accordo Integrativo Giuridico 2023)

O.SS. Provinciale (CGIL)

Nucci Giorgio



OO.SS. Provinciale (CISL)

Simona Piccini



OO.SS. Provinciale (UIL).

Sergio Lunghi



Il Segretario f.f. Presidente della Delegazione Trattante

Unione dei Comuni Montani Amiata Grossetana

Dott. Alberto Balocchi .

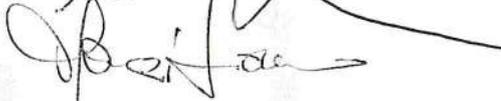


RSU AZIENDALI

MATTEO BOGNOMINI



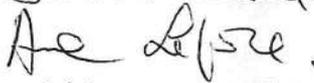
MONACO LORENZO



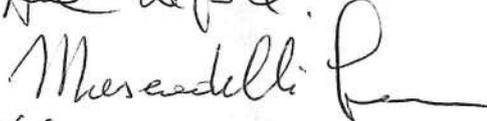
MARIA CARDARELLI



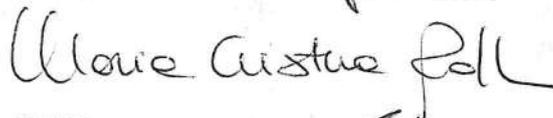
ANNA LEPORE



MOSCADELLI FRANCO



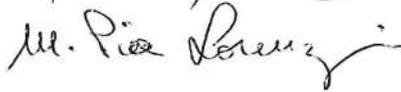
MARIA CRISTINA RAFFI



BACCI EMANUELE



LORENZONI M. PIA



RSU pdl - A.



Allegato "A" Regolamento per le progressioni economiche differenziali stipendiali

CCDI "DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE DIFFERENZIALI STIPENDIALI"

Art. 1

Le progressioni economiche/differenziali stipendiali

1. Le progressioni economiche/differenziali stipendiali vengono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti. Esse sono assegnate con riferimento allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente.

2. Le progressioni in oggetto sono finanziate permanentemente dalla parte stabile del fondo per la contrattazione decentrata.

3. La decorrenza delle progressioni economiche/differenziali stipendiali è fissata allo 1° gennaio dell'anno in cui viene definitivamente sottoscritto il contratto decentrato che ne prevede l'attivazione ed il finanziamento.

4. Le progressioni economiche/differenziali stipendiali sono effettuate in modo distinto per ognuna delle 4 aree in cui è inquadrato il personale sulla base delle previsioni dettate dal CCNL 16.11.2022.

Art. 2

I criteri

1. Si prevede, sulla base dei criteri fissati dall'articolo 14 del CCNL 16 novembre 2022, che:

a) Possono partecipare a queste selezioni i dipendenti che nello stesso o in altro ente da cui provengono in mobilità non sono stati destinatari di questo beneficio negli ultimi 3 anni. E' inoltre condizione necessaria l'assenza negli ultimi due anni di provvedimenti disciplinari superiori alla multa;

b) il numero delle progressioni economiche/differenziali stipendiali per ogni area è fissato dal CCDI, che per come previsto dal precedente articolo, ne assicura il finanziamento nell'ambito della parte stabile del fondo;

c) la graduatoria per la individuazione dei beneficiari ogni singola area è fissata sulla base dei seguenti criteri:

- **fino a 65 punti** sulla base della media delle valutazioni positive degli ultimi 3 anni o, in caso di mancata valutazione per assenza in uno di tali anni, delle ultime tre valutazioni disponibili; il punteggio viene calcolato in misura proporzionale a tale media (**Punteggio medio/100*65**);

La valutazione della performance individuale del personale ai fini della progressione economica all'interno dell'Area è effettuata secondo le modalità previste nel Regolamento per la misurazione e valutazione della performance.

- **fino a 30 punti** sulla base esperienza professionale maturata nell'Area e correlata alle attività svolte nel profilo professionale riconducibili alle seguenti categorie : partecipazione a gruppi di lavoro, attività di coordinamento di personale, titolarità di obiettivi/attività specifiche, responsabilità di istruttoria di procedimenti ai sensi della L.241/1990, responsabilità di gestione/rendicontazione di risorse, attività che implicano relazioni con gli organi di governo, attività implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione, attività che implicano un elevato livello di autonomia operativa, attività che implicano discrezionalità tecnica e/o amministrativa, partecipazione a commissioni di gara in qualità di componente, attività specialistiche ad elevato grado di esposizione personale, attività consulenziale, elaborazione di pareri, attività che implicano rapporti con interlocutori esterni anche al settore di appartenenza, attività di natura comunicativa, informativa, di confronto con l'esterno, elaborazione proposte di carattere organizzativo, elaborazione di proposte di carattere semplificativo, elaborazione proposte di razionalizzazione di processi e/o attività, presenza di attività eterogenee all'interno delle proprie competenze, aver acquisito competenze diverse nell'ambito del Settore/Servizio di appartenenza.

Il punteggio verrà calcolato come segue:

Esperienza professionale maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto attribuendo **1 punto per ogni anno per un massimo di 30 punti**;

Il punteggio, per uniformare i criteri di attribuzione, dovrà essere ponderato applicando la seguente formula:

$$\text{Punteggio} = (\text{punteggio max per Area contrattuale}) \times (\text{n. anni e frazioni di anni di anzianità del candidato}) / (\text{n. anni o frazioni di anno anzianità più elevata tra i candidati ammessi all'interno della stessa Area}).$$

Al fine di poter considerare l'esperienza professionale maturata, l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente/dagli Enti di precedente utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.

- fino a 5 punti per le capacità culturali e professionali acquisite attraverso la partecipazione a percorsi formativi

AREA OPERATORI E OPERATORI ESPERTI:

<u>Ore di formazione</u>	<u>Punteggio</u>
Fino a 3	2,5
Oltre 3	5

AREA ISTRUTTORI E FUNZIONARI EQ:

<u>Ore di formazione</u>	<u>Punteggio</u>
Fino a 6	2,5
Oltre 6	5

L'Ufficio Personale organizza e gestisce le iniziative formative incluse nel Piano di Formazione approvato. Le iniziative formative e di aggiornamento destinate al personale dell'Ente potranno essere:

-REALIZZATE IN COLLABORAZIONE CON ALTRI ENTI DEL TERRITORIO al fine di realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati. Ci si riferisce, in particolare, alla collaborazione formativa realizzata con ISFEL di Roccastrada;

-ESTERNE cioè organizzate e realizzate da soggetti esterni pubblici o privati.

La partecipazione dei dipendenti a corsi di formazione non proposti dall'Ente comportanti un costo a carico dell'Ente, è subordinata alla previa richiesta del Responsabile di riferimento e all'autorizzazione del Responsabile del Personale per l'acquisto del corso di formazione.



In ogni caso, ai fini delle progressioni economiche, verranno presi in considerazione solo i corsi rilascianti certificazioni di competenze acquisite a seguito di superamento del test finale.

Non si conteggiano i corsi di formazione la cui frequenza è obbligatoria. (sicurezza sui luoghi di lavoro D.lgs. 81/2008, Prevenzione della corruzione e per il mantenimento delle iscrizioni ad albi e ordini ecc.).

Verranno presi in considerazione soltanto i corsi svolti, in base al piano di formazione approvato, nell'anno a cui si riferisce la progressione.

In assenza di Piano della formazione approvato il parametro relativo alla formazione non verrà applicato e l'attribuzione del punteggio avverrà su 95/95.

d) il punteggio ottenuto ai sensi della precedente lettera c) è aumentato del 3% per i dipendenti che non hanno avuto progressioni economiche/differenziali stipendiali da più di 6 anni.

e) in caso di parità la preferenza è assegnata al dipendente che ha ottenuto il punteggio più alto nella media delle valutazioni ed in caso di ulteriore parità al dipendente più anziano come età anagrafica.

Art. 3 *Le procedure*

1. Successivamente alla stipula del contratto collettivo decentrato integrativo con cui vengono quantificate le risorse della parte stabile del fondo da destinare alle progressioni economiche, il Responsabile competente in materia di personale, procede ad una verifica dei potenziali destinatari delle progressioni e provvede a portare l'informazione a conoscenza di tutti i dipendenti dell'Ente con un avviso interno che assicuri adeguata diffusione. Per la valutazione, entro 10 giorni dalla pubblicazione dell'avviso di selezione viene richiesta la presentazione dell'elenco dei corsi sostenuti e certificati da inserire nella documentazione necessaria alla valutazione.
2. Il Responsabile, a seguito della verifica di cui al comma 1, comunica direttamente ai dipendenti privi dei requisiti indicati all'art. 2 del presente regolamento, l'esclusione dalla partecipazione alla selezione.
3. Per ciascun dipendente in possesso dei requisiti per la partecipazione alle selezioni, come definiti al precedente art. 2, il Responsabile compila d'ufficio una scheda di valutazione, che viene sottoscritta dal dipendente in segno di accettazione del punteggio.
4. In caso di apposizione di riserva, allo stesso è assegnato un termine massimo di giorni 5 per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il Responsabile decide in via definitiva.
5. Sulla base dei punteggi assegnati in conformità ai precedenti commi è definita ed approvata la graduatoria per ciascuna Area economica e comunicati gli esiti ai diretti interessati.
6. Il Responsabile preposto alla gestione delle risorse umane darà corso alla adozione degli atti conseguenti ed al riconoscimento della progressione economica/differenziale stipendiale.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black and blue ink. There are approximately 10-12 distinct marks, including some that appear to be initials like 'AM', 'SA', and 'AB', and others that are more elaborate signatures. A small number '20' is written in the center of the signature area.