COMUNE DI LUSIANA CONCO

Sede di Conco: Viale Marco Poli, 2 - 36046 Conco (VI) - tel. 0424/700301
Sede di Lusiana: Piazza IV Novembre, 1 - 36046 Lusiana (VI) - tel. 0424/406009
Pec comune.lusianaconco.vi@pecveneto.it
C.F.-P.I. 04203480241

IPOTESI DI ACCORDO CONCERNENTE IL PERSONALE NON DIRIGENZIALE CCDI TRIENNIO 2023-2025 ED ECONOMICO ANNO 2023

L'anno 2023, il giorno 04 del mese di ottobre, alle ore 10.30, presso la sede municipale di Piazza IV Novembre n. 1, si è riunita la delegazione trattante di parte pubblica e di parte sindacale,

- la delegazione di parte pubblica:

Presidente – Dott.ssa Federica Sartori – Segretario comunale P [X] A [ ]

Componente – Cantele Rag. Raffaella – Responsabile di Area P [X] A [ ]

- la delegazione sindacale:

OO.SS. Territoriale CGIL FP – Bagnara Stefano P [X] A [ ]

OO.SS. Territoriale CISL FP - Alberton Margherita P [X] A [ ]

R.S.U. Peron Linda P [X] A [ ]

R.S.U. Vezzaro Massimo P [X] A [ ]

R.S.U. Pozza Giovanna P [ ] A [X]

R.S.U. Baù Fabio (Fuori alle ore 11,00) P [X] A [X]

per la sottoscrizione della pre-intesa al contratto collettivo integrativo del personale non dirigenziale per il triennio 2023-2025 ed economico anno 2023, definendo quanto segue.

Preso atto che il presente incontro è stato regolarmente convocato con nota prot. 12428 del 02.10.2023, le parti proseguono il negoziato per la definizione del contratto collettivo integrativo decentrato del personale non dirigente del Comune di Lusiana Conco per il triennio 2023-2025 e per la parte economica dell'anno 2023.

Si dà atto che
- con deliberazione di giunta n. 112 del 28.09.2023 l'amministrazione ha individuato le risorse variabili e fornito gli indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica.
- con determinazione n. 478 del 03.10.2023 l'ufficio preposto ha provveduto alla costituzione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2023;

COMUNE DI LUSIANA CONCO

Sede di Conco: Viale Marco Polo, 2 - 36046 Conco (VI) - tel. 0424/700301
Sede di Lusiana: Piazza IV Novembre, 1 - 36046 Lusiana (VI) - tel. 0424/406009
Pec comune.lusianaconco.vi@pecveneto.it
C.F.-P.I. 04203480241

Le parti, pertanto, prendono atto dello schema di contratto collettivo integrativo per il triennio 2023-2025 (allegato a) al presente verbale);

Successivamente, preso atto della somma disponibile da destinare pari a €. 72.367,68 relativamente all'anno 2023 e concordano quanto segue:
- di destinare l'importo complessivo di €. 8.000,00 per le indennità per specifiche responsabilità, di cui all'art. 21 del nuovo CCDI 2023-2025;
- eventuali economie conseguenti alla liquidazione delle diverse indennità confluiscano automaticamente nella disponibilità da destinare alla performance 2023;
- lo straordinario sarà liquidato a ciascun dipendente nei limiti delle risorse stanziate pari a €. 10.406,97;
- le risorse destinate alla performance dovranno essere erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PIAO per il periodo 2023, e secondo i criteri definiti nel nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance;
- destinare la somma di €. 8.000,00, alla definizione del nuovo progetto "Pronto intervento, attività di coordinamento, prevenzione, monitoraggio, sgombero della neve e spargimento di sale e ghiaino lungo le strade comunali del territorio del comune di Lusiana Conco – stagione invernale 2023/2024" che sarà presentato dal responsabile dell'area Lavori Pubblici;
- destinare la somma di €. 1.000,00 al personale coinvolto nel servizio di chiamate in reperibilità e espletamento funerali in giornate non lavorative;
Si allegano al presente verbale i seguenti documenti: Contratto collettivo integrativo per il triennio 2023-2025 - Prospetto di costituzione del fondo anno 2023 – Prospetto di utilizzo delle risorse economiche anno 2023.
Al termine della riunione le parti sottoscrivono la presente ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo CCDI normativo 2023-2025 ed economico per l'anno 2023.

Per la delegazione di parte pubblica:

Presidente – Dott.ssa Federica Sartori – Segretario Comunale
Componente – Cantele Rag. Raffaella – Responsabile di Area

Per la delegazione sindacale:

R.S.U. – Peron Linda
R.S.U. – Vezzaro Massimo
R.S.U. – Pozza Giovanna
R.S.U. – Baù Fabio

OO.SS. Territoriale CISL FP - Alberton Margherita

OO.SS. Territoriale CGIL FP – Bagnara Stefano

COMUNE DI LUSIANA CONCO

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2023 -2025

Sommario

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI
Art. 1 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza.
Art. 2 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati

CAPO II - RELAZIONI SINDACALI
Art. 3 - Obiettivi e strumenti
Art. 4 - Informazione, confronto e organismo paritetico
Art. 5 - Contrattazione collettiva integrativa
Art. 6 - Assemblee sindacali

TITOLO II - ORDINAMENTO PROFESSIONALE

CAPO I - NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE
Art. 7 - Classificazione
Art. 8 - Progressioni tra le Aree del Nuovo Ordinamento Professionale

TITOLO III - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I - INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE
Art. 9 - Conferimento incarichi di EQ.
Art. 10 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ, e correlazione tra retribuzione di risultato e compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) CCNL 16.11.2022.

CAPO II - RISORSE E PREMIALITA'
Art. 11 - Quantificazione del Fondo risorse decentrate (art. 79 Ccnl)
Art. 12 - Utilizzo del Fondo risorse decentrate (art.80 Ccnl)
Art. 13 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie
Art. 14 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa
Art. 15 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale
Art. 16 - Correlazione tra compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) Ccnl 16.11.2022 e premi collegati alla performance organizzativa e individuale

CAPO III - PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELL'AREA - DIFFERENZIALE STIPENDIALE
Art. 17 - Principi generali
Art. 18 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

CAPO IV - FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE LE INDENNITA' E I COMPENSI RELATIVI A PARTICOLARI PRESTAZIONI DI LAVORO
Art. 19 - Principi generali
Art. 20 - Indennità correlata alle condizioni di lavoro
Art. 21 - Indennità per specifiche responsabilità
Art. 22 - Risorse destinate ai piani di welfare integrativo
Art. 23 - Indennità di reperibilità

TITOLO IV - DISPOSIZIONI INERENTI LA QUALITA' E LA SICUREZZA DEL LAVORO E LA TUTELA DELLA SALUTE

Art. 24 - Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro
Art. 25 - Elevazione contingente rapporti di lavoro a tempo parziale
Art. 26 - Limite individuale annuo banca delle ore
Art. 27 - Criteri per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria
Art. 28 - Orario multiperiodale
Art. 29 - Elevazione arco temporale per il calcolo del limite orario settimanale
Art. 30 - Elevazione limite massimo individuale lavoro straordinario
Art. 31 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche
Art. 32 - Personale che può usufruire della pausa per la consumazione del pasto all'inizio o al termine del servizio

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza.

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale, con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato.[1]
2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dalla sua sottoscrizione definitiva.
3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo del Fondo risorse decentrate.[2]
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
5. Quanto disciplinato nel presente contratto decentrato sostituisce integralmente tutte le disposizioni contenute nei precedenti CCDI che divengono pertanto non applicabili, fatti salvi eventuali espressi richiami.
6. L'amministrazione ai sensi dell'art.8 comma 3 del Ccnl 16.11.2022, convoca il tavolo negoziale per l'avvio della contrattazione entro 30 giorni dalla presentazione delle piattaforme, in ogni caso al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, l'Amministrazione si impegna ad avviare la negoziazione entro il 30 aprile di ogni anno, compatibilmente con l'approvazione degli strumenti di programmazione (PIAO) che devono essere approvati entro il 31 gennaio di ogni anno.

Art. 2 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per chiarire in maniera consensuale 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; essa deve, comunque, fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Le parti che hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si incontrano entro 15 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.

---

[1] Cfr. art. 14 CCNL 22.1.2004.

[2] L'art. 8, comma 1, del CCNL 16.11.2022 consente la negoziazione annuale in merito ai criteri di ripartizione delle risorse decentrate.

4. L'eventuale interpretazione sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.
5. Gli accordi di interpretazione autentica del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

CAPO II - RELAZIONI SINDACALI

Art. 3 - Obiettivi e strumenti

1. Le parti, nell'esercizio delle rispettive prerogative, si impegnano ad intrattenere relazioni sindacali improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.
2. Le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:
   - partecipazione;
   - contrattazione integrativa (anche territoriale ai sensi dell'art.9 Ccnl 21.05.2018).
3. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro, ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi e si articola, a sua volta in:
   - informazione;
   - confronto;
   - organismi paritetici di partecipazione.
4. Alle Organizzazioni Sindacali sono garantite tutte le forme di accesso previste dalla disciplina di legge in materia di trasparenza.

Art. 4 - Informazione, confronto e organismo paritetico

1. L'informazione è il corretto presupposto per il proficuo esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Sono oggetto di informazione le materie per le quali sono previsti il confronto oppure la contrattazione integrativa (articoli 5 e 7 del Ccnl 16.11.2022). A tal fine l'informazione è sempre preventiva, almeno 5 giorni lavorativi prima l'adozione dell'atto, è resa in forma scritta, quale presupposto per la loro attivazione.
2. Il confronto è uno strumento con cui i soggetti sindacali possono partecipare attivamente alla definizione delle misure che l'ente intende attuare.
3. Il confronto si avvia trasmettendo ai soggetti sindacali gli elementi conoscitivi sulle misure da adottare. L'incontro se richiesto dalle OO.SS. deve comunque avvenire entro e non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. L'incontro può anche essere proposto dall'ente contestualmente all'invio dell'informazione e anche in tale ipotesi le parti si incontrano, comunque, entro 10 giorni lavorativi dalla richiesta, le parti si confronteranno entro un periodo di 30 giorni. Alla conclusione del confronto viene redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

4. Le modalità e le materie oggetto del confronto soggette ad informazione sono quelle analiticamente descritte nell'art. 5 del Ccnl.
5. L'Organismo paritetico per l'innovazione non è obbligatorio per il Comune di Lusiana Conco in quanto non ha più di 70 dipendenti.
6. Le funzioni e i compiti dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione, qualora costituito, sono riassunti all'art.6 del Ccnl 16.11.2022 al quale si rimanda.)
7. Nel caso che l'Organismo non venga istituito, le materie ad esso delegate diventano oggetto di confronto ai sensi dell'art.5 Ccnl 16.11.2022.

Art. 5 - Contrattazione collettiva integrativa

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla Legge e dal Ccnl, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui all'art. 7, comma 2, del Ccnl e la delegazione di parte datoriale, come individuata dal comma 3 del medesimo articolo.
2. Sono oggetto di contrattazione integrativa esclusivamente le materie indicate dall'art. 7 del Ccnl 16.11.2022.
3. I tempi e le procedure della contrattazione decentrata sono regolati dall'art. 8 del Ccnl.
4. Le parti concordano sull'utilizzo dei tavoli tematici quale strumento di approfondimento e di confronto costruttivo su specifiche materie di interesse comune, con funzione preparatoria rispetto al tavolo negoziale. Per specifiche questioni di particolare interesse o complessità o che richiedano particolari approfondimenti anche di natura tecnica, in tal caso gli incontri sono convocati dall'Amministrazione e vengono svolti durante il normale orario di lavoro.

Art. 6 - Assemblee sindacali

1. I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee per 12 ore annue pro-capite, retribuite.
2. Il diritto di cui al precedente comma, si applica anche ai dipendenti che effettuano lavoro agile o da remoto.
3. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro, dai soggetti indicati nell'art. 3 (Dirigenti sindacali), comma 1, lettere da b) ad e) Ccnq. 4.12.2017 [3] o dalla RSU unitariamente intesa.
4. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicati per iscritto all'ufficio del personale almeno tre giorni prima della data richiesta per l'assemblea. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 48 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.
5. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili delle singole unità operative e comunicata all'ufficio per la gestione del personale.

[3] Cfr. art. 3 lett. b) – e) b) i componenti dei terminali di tipo associativo, designati dalle organizzazioni sindacali rappresentative e rimasti operativi nei luoghi di lavoro dopo la elezione delle RSU;
c) i dipendenti accreditati a partecipare alla contrattazione collettiva integrativa dalle organizzazioni sindacali aventi titolo ai sensi dell'art. 5, comma 3, dell'ACQ 7 agosto 1998;
d) i componenti delle rappresentanze sindacali aziendali (RSA) delle organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'art. 10 dell'ACQ
7 agosto 1998;
e) i componenti degli organismi direttivi delle organizzazioni sindacali di categoria rappresentative non collocati in distacco o aspettativa;

6. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica per gli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.
7. Durante lo svolgimento delle assemblee nelle unità operative interessate deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili, secondo quanto previsto dai singoli accordi di comparto o area.
8. L'amministrazione fornisce i locali per lo svolgimento dell'assemblea compatibilmente con le attività di servizio e si impegna, in ogni caso, ad individuare a proprie spese altri locali qualora non fossero disponibili quelli dell'Ente.
9. Il personale operante fuori dalla sede in cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al raggiungimento della sede dell'assemblea.

TITOLO II - ORDINAMENTO PROFESSIONALE

CAPO I - NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

Art. 7 - Classificazione

1. L'amministrazione il 1° giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva del Ccnl 16.11.2022, provvede per il personale presente in servizio, all'inquadramento nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico secondo la tabella B allegata al Ccnl.
2. Al personale automaticamente reinquadrato nel nuovo sistema di classificazione è attribuito lo stipendio tabellare della nuova area di destinazione indicato nella tabella G del Ccnl, e il valore complessivo delle posizioni economiche in godimento derivanti dall'Istituto delle Progressioni Economiche, mantenuto a titolo di differenziale stipendiale.
3. Il "differenziale stipendiale" non pregiudica l'attribuzione degli ulteriori "differenziali stipendiali" di cui all'art. 14 (Progressione economica all'interno delle aree) del presente CCNL che, ove conseguiti, si aggiungono allo stesso.
4. Ai sensi dell'art. 52 del D. Lgs n. 165/2001, ogni dipendente è tenuto a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto e le mansioni equivalenti nell'ambito dell'area di inquadramento, fatte salve quelle per il cui espletamento siano richieste specifiche abilitazioni professionali.
5. Gli incarichi di posizione organizzativa in essere alla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione, sono automaticamente ricondotti alla nuova

tipologia di incarichi di Elevata Qualificazione e proseguono fino a naturale scadenza.

Art. 8 - Progressioni tra le Aree del Nuovo Ordinamento Professionale

1. Le progressioni tra le aree possono aver luogo attraverso una "procedura a regime" ai sensi dell'art.52 comma 1-bis del D.Lgs 165/2001, come modificato dall'art.3 del D.L. 80/2021,[3] o attraverso una "procedura transitoria" [4]
2. L'Amministrazione ai sensi dell'art.6 del D.Lgs 165/2001, fornisce informativa sul piano triennale dei fabbisogni del personale, e al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dell'Amministrazione di appartenenza, apre il confronto con la parte sindacale ai sensi dell'art.5 del Ccnl 16.11.2022, per determinare i criteri per l'effettuazione della "procedura transitoria" come previsto dall'art.13 comma 6 del Ccnl sulla base degli elementi di valutazione di cui al comma 7 dello stesso articolo.
3. La progressione tra le Aree con "procedura ordinaria" avviene attraverso l'utilizzo delle risorse derivanti dalle ordinarie facoltà assunzionali. In tal caso occorre garantire una percentuale almeno del 50% del personale reclutato sia destinata all'accesso dall'esterno.
4. La progressione tra le Aree mediante la "procedura transitoria" deve essere attuata entro il termine del 31.12.2025, con procedure valutative, in deroga anche al titolo di studio, cui sono ammessi i dipendenti in possesso dei requisiti previsti dalla tabella C del Ccnl. Le progressioni sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse previste nella Legge di bilancio 2022, in misura non superiore allo 0,55% del monte salari anno 2018. Per le progressioni mediante "procedura transitoria" non opera la riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno.
5. L'amministrazione si impegna nel quadro di costituzione del fondo per l'anno 2023 a quantificare lo 0,55% del m.s. anno 2018 per l'applicazione dell'istituto delle progressioni tra le aree previsto dall'art.13 comma 8 del Ccnl.
6. In caso di passaggio all'area immediatamente superiore, il dipendente è esonerato dal periodo di prova ai sensi dell'art. 25 (Periodo di prova), comma 2 e, nel rispetto della disciplina vigente, conserva le giornate di ferie maturate e non fruite. Conserva, inoltre la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente, non confluisce nel Fondo risorse decentrate.
7. Al dipendente viene attribuito il tabellare inziale per la nuova area. Qualora il trattamento economico in godimento acquisito per effetto della progressione economica risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva a titolo di assegno personale, a valere sul Fondo risorse decentrate, la differenza assorbibile nelle successive progressioni economiche all'interno della stessa area.

---

[3] Cfr. *«Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti».*

[4] Cfr. *"In sede di revisione degli ordinamenti professionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto per il periodo 2019-2021 possono* ***definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti (....) sulla base di requisiti di esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno".***

TITOLO III - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I - INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 9 - Conferimento incarichi di EQ.

1. L'Amministrazione istituisce posizioni di lavoro di elevata responsabilità decisionale in base alle proprie esigenze organizzative.
2. Gli incarichi di EQ, possono essere affidati al personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ovvero a personale acquisito dall'esterno ed inquadrato nella medesima Area.
3. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di un incarico di EQ, è costituito dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 18.000 lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione.
4. I criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di EQ, sono materia di confronto ai sensi dell'art.5 del Ccnl. Pertanto l'Amministrazione prima dell'adozione deve darne comunicazione alle parti sindacali che richiederanno l'attivazione del confronto. Il confronto può essere proposto dall'Amministrazione contestualmente all'invio dell'informazione.
5. I criteri per la graduazione delle posizioni ai fini dell'attribuzione della retribuzione di posizione, sono materia di confronto ai sensi dell'art.5 del Ccnl. Pertanto l'Amministrazione prima dell'adozione deve darne comunicazione alle parti sindacali che richiederanno l'attivazione del confronto. Il confronto può essere proposto dall'Amministrazione contestualmente all'invio dell'informazione.
6. A seguito del consolidamento delle risorse decentrate stabili con decurtazione di quelle che gli enti hanno destinato alla retribuzione di posizione e di risultato, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di EQ continuano ad essere corrisposte a carico dei bilanci degli enti. 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 del Ccnl (Risorse decentrate) e l'avvio del confronto.

Art. 10 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ, e correlazione tra retribuzione di risultato e compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) CCNL 16.11.2022.

1. L'Ente destina annualmente alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative una quota almeno pari al 15%, delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni di Elevata Qualificazione previste nell'Ente.
2. L'ammontare del compenso destinato alla retribuzione di risultato di ciascun incaricato è definito, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi del comma

precedente, in sede di graduazione della posizione organizzativa, tenuto conto della complessità della posizione, della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali inerenti l'incarico, della complessità e rilevanza degli obiettivi assegnati.

3. La retribuzione di risultato è erogata all'esito della valutazione annuale della performance, secondo la metodologia adottata dall'ente, che terrà conto dei comportamenti organizzativi/competenze e del grado di raggiungimento degli obiettivi. La metodologia definisce altresì la misura della retribuzione di risultato correlata alla valutazione, secondo i seguenti criteri generali:
   a) La valutazione, secondo la scheda prevista nel sistema di misurazione e valutazione è espressa con un punteggio da 0 a 100, va correlata anche alla fascia di valore della posizione organizzativa rivestita;
   b) Erogazione della retribuzione di risultato in misura crescente al crescere della fascia di valutazione;
   c) Differenziazione delle valutazioni e della conseguente retribuzione di risultato.
4. In caso di conferimento ad una posizione organizzativa di un incarico *ad interim* relativo ad altra posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 17, comma 5, del Ccnl, la misura dell'ulteriore importo a titolo di retribuzione di risultato ivi prevista è definita in sede di attribuzione dell'incarico *ad interim*, tenuto conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connesso all'incarico, e sentito l'ODV, e può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto del conferimento ad Interim,. La retribuzione di risultato così integrata è erogata in relazione alla valutazione della performance secondo quanto stabilito nella metodologia adottata dall'ente.
5. I compensi accessori che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, ai sensi dell'art. 20, comma 1, lett. h), del CCNL, si cumulano alla retribuzione di risultato, la quale viene ridotta secondo le modalità di seguito indicate in modo progressivo:

Premio annuo percepito (incentivo/compenso)	Riduzione (retribuzione di risultato)
superiore a euro 1.500,00	10%
superiore a euro 2.300,00	20%
superiore a euro 3.100,00	30%
superiore a euro 3.900,00	40%
superiore a euro 4.700,00	50%
superiore a euro 5.500,00	60%
superiore a euro 6.300,00	70%
superiore a euro 7.100,00	80%
superiore a euro 7.900,00	90%

6. Ai fini della determinazione del premio annuo percepito vanno considerate le somme assegnate al dipendente interessato, al lordo delle trattenute fiscali.
7. La somma derivante dalla riduzione di cui al comma 5 confluisce nella quota del fondo destinato alla performance organizzativa/individuale del personale dipendente.

CAPO II - RISORSE E PREMIALITA'

Art. 11 - Quantificazione del Fondo risorse decentrate (art. 79 Ccnl)

1. La determinazione annuale del Fondo risorse decentrate, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 79 del Ccnl è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, sia per quanto riguarda le risorse di parte stabile, che di quella variabile.
2. La costituzione del fondo, anche provvisoria, propedeutica all'avvio delle trattative che deve avvenire entro il 30 aprile di ogni anno, come previsto dall'art.1 comma 6 del presente CCDI, è oggetto di tempestiva informazione sindacale, la quale potrà formulare eventuali osservazioni.

Art. 12 - Utilizzo del Fondo risorse decentrate (art.80 Ccnl)

1. Fatto salvo quanto previsto dall'art.80, comma 1, del Ccnl, le risorse annualmente disponibili sono destinate ai seguenti utilizzi:
   a. erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa
   b. erogazione dei premi correlati alla performance individuale
   c. indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis del CCNL
   d. indennità di turno, di reperibilità e per attività prestata in giorno festivo ai sensi dell'art. 24, comma 1, del CCNL del 14.09.2000
   e. indennità per specifiche responsabilità secondo le discipline di cui all'art.84 del Ccnl
   f. indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art.100
   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 del CCNL 21.05.2018;
   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;
   i. differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;
   j. risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2.
2. Qualora nel Fondo risorse decentrate costituito ai sensi dell'art. 79 comma 2 del CCNL siano presenti risorse con carattere di variabilità, queste ultime sono destinate almeno per il 30% alla performance individuale[7].
3. Le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici a favore del personale non rientrano nel vincolo di destinazione di cui al comma precedente.

Art. 13 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 13 secondo i seguenti criteri:
   a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e

qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;

b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
c) unico metodo di valutazione, indipendentemente dalla categoria di inquadramento;
d) valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi, come definiti in via preventiva con gli atti di programmazione, e, a consuntivo, con la misurazione dei risultati certificati dal nucleo di valutazione, nell'anno successivo;
e) Informazione preventiva a ciascun dipendente degli obiettivi assegnati alla struttura organizzativa di appartenenza, mediante colloquio con il/la dipendente;
f) Informazione ai dipendenti dei risultati ottenuti sulla base della reportistica finale;
g) valutazione dei comportamenti organizzativi individuali sulla base di parametri diversificati per le rispettive aree di appartenenza, da effettuarsi nell'anno successivo;
h) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
i) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
j) informazione infrannuale con comunicazione obbligatoria dei risultati rilevati solo per i dipendenti che abbiano evidenziato una valutazione negativa, con forme che consentano al dipendente interessato l'instaurazione di un contraddittorio con il dirigente di riferimento (verifica intermedia)
k) informazione finale sulla rilevazione dei risultati definitivi, con possibilità di contraddittorio con il dirigente di riferimento, permanendo l'ipotesi di valutazione negativa di cui alla precedente lettera j) e prima della sua formalizzazione (verifica finale);
l) non concorre alla ripartizione della performance il personale a tempo determinato e quello assunto con contratto di formazione lavoro o tramite contratto di somministrazione a tempo determinato con periodo lavorativo inferiore o pari a 6 mesi anche non continuativi;
m) è escluso dall'attribuzione dei compensi correlati alla performance il personale a tempo determinato cui sia stato attribuito un assegno ad personam sostitutivo dei compensi accessori (assunzioni ex artt.90 e 110 D.Lgs n.267/2000), i soggetti titolari di elevata qualificazione, il personale comandato o in distacco presso gli altri enti, a cui viene corrisposto il salario accessorio, secondo il sistema premiante vigente presso gli stessi enti;
n) al fine di valutare l'effettivo e positivo apporto partecipativo dei lavoratori coinvolti nei progetti e programmi di produttività, in relazione alla qualità e alla quantità della prestazione effettivamente resa ed ai risultati conseguiti e verificati, il premio correlato alla performance organizzativa ed individuale dovrà essere proporzionale alla presenza in servizio. La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base di 365/366 giorni. Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:
   - congedo ordinario;
   - assenze dovute a infortunio sul lavoro o malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio;

- permessi sostitutivi delle festività soppresse;
- assenze per Covid;
- assenze dovute a congedo di maternità o paternità, tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo del dipendente[5] e assenze introdotte dal D. leg.vo numero 105/2022, all'interno del Testo Unico (D.Lgs. numero 151/2001) l'articolo 27-*bis* "Congedo di paternità obbligatorio".
- permessi di cui alla legge 104/1992, art. 33[6];
- assenze relative a patologie gravi che richiedono terapie salvavita, tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo del dipendente;
- riposi compensativi e recupero prestazioni straordinarie;
- congedi per le donne vittime di violenze;
- permessi sindacali retribuiti;
- permessi retribuiti per donatori di midollo osseo o donazioni del sangue;
- permessi per lutto;
- permessi per testimonianza nell'interesse dell'ente;
- assenze per volontariato ex D.Lgs 1/2018;
- genericamente tutte le tipologie di assenze retribuite, compresa la formazione per gli RLS;
- i giorni non lavorativi (sabato e/o domenica, festività infrasettimanali) purché

non compresi in più ampi periodi di assenza (malattia, congedo parentale, ecc.)

o) nel caso di permessi fruibili a ore, ai fini del computo delle assenze, si terrà conto delle stesse per multipli di 6;

p) al personale in congedo per maternità (ivi compresi l'estensione per complicanze e il congedo parentale), assente per infortunio sul lavoro o per malattia per un periodo pari o superiore a sei mesi, anche non continuativo, è attribuita la stessa valutazione conseguita nell'anno precedente a quello di riferimento.

2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
   a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
   b) le risorse - attraverso il sistema di valutazione - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
   c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie

[5] Vedi art. 1, comma 183, legge n. 208 del 28.12.2015 che recita: "Ai fini della determinazione dei premi di produttività, è computato il periodo obbligatorio di congedo di maternità."

[6] Cfr. Cass. Civile n. 20684 del 13 ottobre 2016: "..tanto nel settore privato, tanto nel settore pubblico,, i permessi devono intendersi retribuiti, sicché nei giorni di fruizione spetta la corresponsione del compenso incentivante ..."

funzioni istituzionali nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;

d) la performance organizzativa e individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;

Art. 14 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa

1. Sono destinate al fondo per l'erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa di cui all'art.80 comma 2 lett.a) Ccnl, il 70% delle risorse di parte stabile e variabile non utilizzate per la corresponsione dei compensi di cui all'art.80 comma 2 lett. c),d),e),f),h),J),k);
2. A ciascun settore in cui è articolato l'Ente viene attribuito annualmente un budget finanziario, sulla scorta della ripartizione delle risorse destinate a compensare la performance organizzativa definita dalla contrattazione integrativa.
3. Il budget è commisurato al numero dei dipendenti in servizio nell'anno di riferimento, come individuati nell'articolo precedente.
4. Il budget finanziario di settore viene ripartito fra i dipendenti aventi diritto al bonus collegato alla performance organizzativa, sulla base del raggiungimento degli obiettivi formalizzati nel piano della performance e certificato dall'organo competente, espresso in termini percentuali da 0 a 100, ponderato con i coefficienti di tempo parziale e giornate di servizio nell'anno oggetto di valutazione.
5. Al fine di valutare l'effettivo e positivo apporto partecipativo dei lavoratori coinvolti nei progetti e programmi di produttività, in relazione alla qualità e alla quantità della prestazione effettivamente resa ed ai risultati conseguiti e verificati il bonus correlato alla performance organizzativa dovrà essere proporzionale alla presenza in servizio, come disciplinato all'articolo precedente.[7]
6. Le risorse risparmiate per effetto dell'applicazione della procedura prevista dal presente articolo per valutazione della performance organizzativa, o per effetto delle riduzioni delle eventuali assenze, o in caso di mancata consegna degli obiettivi, andrà ad incrementare la quota di performance individuale.

Art. 15 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale

1. Sono destinate al fondo per l'erogazione dei premi correlati alla performance individuale di cui all'art.80 comma 2 lett.b) Ccnl, il restante 30% delle risorse di

[7] Cfr. Aran Ral 1569 a commento dell'art. 5 CCNL 31.7.2009: "Le parti confermano la disciplina dei compensi per produttività dettata dall'art. 37 del CCNL del 22.1.2004, ribadendo gli ordinari principi in materia di premialità, con particolare riferimento alla natura e ai contenuti dei sistemi incentivanti la produttività e alla conseguente necessità di valutare l'apporto partecipativo dei lavoratori coinvolti negli stessi. In caso di assenza, l'apporto individuale del dipendente è valutato in relazione all'attività di servizio svolta ed ai risultati conseguiti e verificati, nonché sulla base della qualità e quantità della sua effettiva partecipazione ai progetti e programmi di produttività". "Pertanto, in presenza comunque di assenze del personale, qualunque sia il titolo delle stesse, gli enti, in sede locale, in applicazione delle discipline in materia di produttività, ai sensi dell'art.37 del CCNL del 22.1.2004, non possono prescindere dall'applicazione del criterio della valutazione dell'effettivo apporto partecipativo al raggiungimento degli obiettivi e dei risultati prefissati che giustificano l'erogazione del compenso.

parte stabile e variabile non utilizzate per la corresponsione dei compensi di cui all'art.80 comma 2 lett.c),d),e),f),h),J),k);

2. Le risorse per l'incentivazione della performance individuale di cui al punto 1 sono destinate all'erogazione del premio individuale e della maggiorazione/differenziale del premio individuale stesso definita nella percentuale del 30% del valore medio-pro capite.
3. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance individuale concorrono tutti i dipendenti dell'ente, sulla base delle risultanze della valutazione annuale sui comportamenti organizzativi, effettuata da ciascun dirigente/responsabile di settore, secondo il metodo di valutazione adottato, e purché detta valutazione sia considerata positiva, ponderato con i coefficienti di categoria (area di appartenenza) di tempo parziale e giornate di servizio nell'anno oggetto di valutazione.
4. La quota limitata del personale beneficiario della maggiorazione del premio viene fissata nella misura massima pari al 10% (con arrotondamento all'unità superiore a partire da 0,5) del personale in servizio alla data del 31 dicembre di ogni anno. L'individuazione del personale destinatario del numero così determinato è effettuata sulla base di sorteggio tra i dipendenti a condizione che gli stessi abbiano raggiunto una valutazione individuale superiore a 90, garantendo la rotazione nella premialità.
5. Sula base delle risorse destinate alla performance individuale viene determinato il valore medio pro-capite del premio individuale e successivamente viene determinata la misura della maggiorazione pari al 30% del predetto valore medio.

Art. 16 -Correlazione tra compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) CCNL 16.11.2022 e premi collegati alla performance organizzativa e individuale.

1. Ai dipendenti interessati ai compensi di cui all'art.20 comma 1 lett.h del Ccnl e che abbiano percepito a tale titolo incentivi/compensi nel corso dell'anno di riferimento della produttività correlata alla performance organizzativa/individuale, il compenso per la produttività (performance organizzativa/individuale), viene ridotto in proporzione all'ammontare degli incentivi/compensi percepiti, secondo le modalità di seguito indicate, in modo progressivo:

Premio annuo percepito (incentivo/compenso)	Riduzione premio (performance organizzativa/individuale)
superiore a euro 1.500,00	10%
superiore a euro 2.300,00	20%
superiore a euro 3.100,00	30%
superiore a euro 3.900,00	40%
superiore a euro 4.700,00	50%
superiore a euro 5.500,00	60%
superiore a euro 6.300,00	70%
superiore a euro 7.100,00	80%
superiore a euro 7.900,00	90%

2. Ai fini della determinazione del premio annuo percepito vanno considerate le somme assegnate al dipendente interessato, al lordo delle trattenute fiscali.

3. I risparmi derivanti dalla presente clausola, in relazione al sistema di distribuzione dell'incentivo (premio performance organizzativa/individuale) sono ridistribuiti, tra tutto il personale, ad esclusione di quello che ha percepito compensi di cui all'art.20 comma 1 lett.h) Ccnl, per importi pari o superiori a 4.000 euro, in proporzione al premio complessivo di ciascuno percepito a titolo di performance organizzativa/individuale, calcolato al netto della decurtazione.

CAPO III - PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELL'AREA - DIFFERENZIALE STIPENDIALE

Art. 17 - Principi generali

1. L'art.14 del Ccnl 16.11.2022, prevede l'istituto delle progressioni economiche all'interno delle aree, al fine di riconoscere e remunerare il maggior grado di competenza professionale acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area di riferimento, secondo il nuovo sistema di classificazione di cui alla tabella A, allegata al nuovo Ccnl.
2. La tabella A del nuovo sistema di classificazione, evidenzia il numero massimo di "differenziali stipendiali", che possono essere attribuiti nel corso della vita lavorativa, a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga nella medesima area, e l'importo lordo, da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità.
   - Funzionari ed elevata qualificazione: euro 1.600 numero massimo 6
   - Istruttori: euro 750 numero massimo 5
   - Operatori esperti: euro 650 numero massimo 5
   - Operatori: euro 550 numero massimo 5
3. Per il personale iscritto ad ordini e albi professionali, la misura del "differenziale stipendiale" di cui all'art. 14 del Ccnl, è incrementata di euro 150 per il personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e di Euro 200, per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, al fine di compensare la specifica professionalità richiesta per lo svolgimento della prestazione lavorativa.
4. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.gs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 Ccnl, e precisamente:
   - in base all'art.80, comma 1, ammontare dei differenziali di progressioni orizzontali attribuiti negli anni precedenti, resisi disponibili a seguito di cessazione del personale o acquisizione di superiore area;
   - in base all'art.80, comma 2 lettera j) nuove risorse assegnate per progressioni nell'anno di riferimento.
5. La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo.

6. Ai sensi dell'art.78 comma 3 Ccnl, a decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione, il personale in servizio è automaticamente reinquadrato nel nuovo sistema di classificazione, con attribuzione:
   - degli stipendi tabellari della nuova area di destinazione;
   - del valore complessivo delle posizioni economiche in godimento derivanti dall'istituto delle progressioni economiche di cui all'art. 16 del CCNL 21.05.2018, mantenuto a titolo di "differenziale stipendiale";

   Il "differenziale stipendiale" a seguito del reinquadramento nel nuovo sistema di classificazione, non pregiudica l'attribuzione degli ulteriori "differenziali stipendiali" di cui al presente articolo, (Progressione economica all'interno delle aree) che, ove conseguiti, si aggiungono allo stesso. Al fine di una più attenta articolazione dei differenziali stipendiali, si ritiene che essi vadano distinti tra quelli assorbibili (progressione tra le aree) e quelli non riassorbibili e secondo la provenienza (ex D1-D3, Ria, Peo, mobilità ec..) per non perdere la storia lavorativa del dipendente.
7. I differenziali stipendiali di cui al presente articolo, unitamente a quelli previsti dall'art. 78, comma 3, lett. b), cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree, fatto salvo quanto previsto all'art. 15, comma 3 : qualora il trattamento economico in godimento acquisito per effetto della progressione economica risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva a titolo di assegno personale, a valere sul Fondo risorse decentrate, la differenza assorbibile nelle successive progressioni economiche all'interno della stessa area.
8. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area.

Art. 18 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

1. La progressione economica all'interno dell'area si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, ed è attribuita in relazione alle risorse annualmente assegnate, in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, secondo la metodologia adottata e con riferimento, di norma, ai dipendenti in servizio al 1° gennaio in possesso dei requisiti sotto indicati.
2. Per concorrere alla progressione economica è necessario aver maturato un periodo di 36 mesi di servizio nell'ultima posizione economica acquisita, anche in posizione di comando o distacco presso altre pubbliche amministrazioni, previa acquisizione della valutazione della prestazione e dei risultati raggiunti e la comparazione dei requisiti posseduti dal dipendente con i criteri adottati dall'ente.
3. Fermo quanto previsto al comma precedente, il dipendente assunto tramite mobilità può concorrere alla progressione economica orizzontale solo dopo avere maturato almeno ventiquattro mesi di servizio presso l'ente.
4. Il personale può beneficiare di una sola progressione economica nell'arco di un triennio.
5. Condizione necessaria per l'accesso alla selezione, è l'assenza di procedimenti disciplinari negli ultimi due anni, superiori alla multa.
6. La progressione economica viene attribuita sulla base di graduatorie distinte per ciascuna area di inquadramento del personale. Ogni anno la contrattazione

decentrata determina il numero dei "differenziali stipendiali" per ogni area, in coerenza con le risorse destinate.

7. Le progressioni economiche all'interno dell'area sono attribuite in relazione alle risultanze della media delle valutazioni della performance individuale già espressa nel triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenuto conto dell'esperienza maturata nell'ambito professionale di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.
   I criteri sono i seguenti:
   a) Incidenza della valutazione 60%
   b) Incidenza esperienza professionale 40%

Per quanto attiene il parametro a)
Requisite per l'accesso alla graduatoria: punteggio medio acquisito nel triennio non inferiore al 50% del massimo punteggio attribuibile desunto dalle valutazioni individuali, senza alcuna normalizzazione;
Ai fini della determinazione della media, alle valutazioni espresse dai dirigenti/responsabili, sarà applicato un sistema di normalizzazione statistica (omogeneizzazione).
Per quanto attiene al parametro b):
Per esperienza professionale si intende le capacità acquisite e la crescita professionale maturata nel medesimo profilo e nell'ultima posizione economica ricoperta, con o senza soluzioni di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altre amministrazioni del comparto, nonchè nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi. Il calcolo del punteggio si misura attribuendo 4 punti per ogni anno di servizio (si fraziona per periodi inferiori all'anno), per tutte le aree e per un massimo di 40 punti.

8. Per gli incaricati di Elevata Qualificazione la valutazione avviene rapportando il punteggio del risultato a quello della "performance individuale", (valutazione a 100). Per i dipendenti cui sia stata attribuita l'Elevata Qualificazione nel corso dell'anno, è considerata la valutazione del risultato, solo qualora il periodo di incarico nell'anno oggetto di valutazione risulti prevalente.
9. Nell'ipotesi in cui il dipendente nel corso dell'ultimo triennio che precede l'anno in cui è attivata la progressione economica sia stato collocato in aspettativa non retribuita a qualsiasi titolo, concorre alla progressione in relazione alle risultanze della valutazione conseguita di almeno due annualità su tre. Nel caso di personale in aspettativa o distacco sindacale, viene acquisita la valutazione da parte della struttura sindacale sulla base della scheda adottata dall'Ente. Qualora non sia possibile acquisire la valutazione, la stessa verrà calcolata con riferimento al punteggio medio conseguito nell'area di riferimento.
10. L'attribuzione della progressione economica avverrà mediante utilizzazione della graduatoria elaborata sulla base dei criteri di cui ai commi precedenti, per ciascuna area, partendo dai punteggi più elevati (sommatoria dei criteri a) b), fino ad utilizzo della capienza della quota stessa destinata, con il limite numerico di contingente di personale (per teste) annualmente stabilito. Per ciascuna area, a parità di punteggio individuale complessivo, avrà diritto all'attribuzione della progressione economica il personale con maggiore anzianità di servizio presso l'ente, ed in ulteriore subordine il più anziano di età.

11. Per favorire il massimo utilizzo delle risorse annualmente destinate alle nuove progressioni economiche è previsto che i resti di ciascuna area vengono tra loro sommati e utilizzati in successione per l'attribuzione della progressione orizzontale, al maggior numero dei dipendenti dell'area operatori e, a seguire, a quelli dell'area degli operatori esperti e così via a seguire, nell'ottica di una possibile integrale consumazione delle risorse complessivamente disponibili.
12. In caso di risorse comunque non utilizzate, le stesse saranno nell'anno di riferimento portate ad incremento del fondo per la performance organizzativa e individuale da distribuire; nell'anno successivo andranno ad essere ridestinate all'eventuale budget per nuove progressioni;
13. Il valore economico del differenziale stipendiale è riconosciuto dal 1° gennaio dell'anno successivo al periodo oggetto di valutazione.

CAPO IV - FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE LE INDENNITA' E I COMPENSI RELATIVI A PARTICOLARI PRESTAZIONI DI LAVORO

Art. 19 - Principi generali

1. L'art.80, comma 2, lett.c),d),e),f) del Ccnl 16.11.2022 prevede che una parte delle risorse decentrate sono finalizzate all'erogazione delle seguenti indennità:
   - indennità condizioni di lavoro (art.70 bis Ccnl 21.05.2018)
   - indennità di turno, reperibilità, compensi art.24 comma 1 Ccnl 14.09.2000
   - indennità specifiche responsabilità (art.84 Ccnl 16.11.2022)
   - indennità di funzione (art.97 Ccnl), indennità di servizio esterno (art.100 Ccnl)
2. Le indennità e i compensi accessori sono riconosciuti solo in presenza di 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, salvo non sia diversamente disposto negli articoli seguenti.
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del dirigente/responsabile di settore.
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
5. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità fatto salvo diversa e più favorevole disposizione contenuta nel CCNL o nel presente CCDI.
6. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità o compensi è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente dirigente/responsabile di settore, fatta salva la tempestiva rilevazione della mancanza dei presupposti legittimanti l'attribuzione di dette indennità, al mutarsi delle condizioni della prestazione lavorativa resa.

7. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo 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.
8. Nei casi di part time verticale saranno considerate le giornate di lavoro come un tempo pieno.

Art. 20 - Indennità correlata alle condizioni di lavoro

1. L'indennità correlata alle condizioni di lavoro comportanti lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi che possano creare pericolo o danno per la salute, o implicanti il maneggio di denaro sostituisce e assorbe qualsiasi indennità in precedenza erogata per le medesime o analoghe fattispecie.
2. Vengono individuate le attività e le condizioni di lavoro che determinano il diritto alla corresponsione dell'indennità condizioni lavoro:
   a) *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. I fattori di disagio sono costituiti da prestazioni richieste e rese, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni. Ad esempio:
      A. attività continuativa resa in luoghi particolarmente rumorosi o con particolari dotazioni di utilizzo disagevole (strumenti a percussione, a spinta, ecc.).
      B. attività di sportello, con orario di ricevimento, per il pubblico esterno per almeno la metà della giornata lavorativa;
      C. attività che richiedono una peculiare articolazione dell'orario di servizio nell'arco dell'anno, escluso il turno (orario frazionato, multi-periodale o plurisettimanale, ecc.).
      D. attività richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; (esempio disagio connesso alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività con utenza problematica in condizioni di disagio sociale; flessibilità di orari e/o spostamenti di sede)
3. L'indennità è riconosciuta per le sole giornate di effettivo svolgimento delle attività remunerate.
4. L'erogazione dell'indennità avviene sulla base dei dati comunicati dal competente dirigente/responsabile di settore.

   b) *Esposte a rischi e pertanto pericolose per la salute*:

   - 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;

- attività che determinano condizioni di lavoro 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.

5. L'indennità è riconosciuta per le sole giornate di effettivo svolgimento delle attività remunerate.
6. L'erogazione dell'indennità avviene sulla base dei dati comunicati dal competente dirigente/responsabile di settore.
7. Vengono individuate a titolo esemplificativo le seguenti figure purchè caratterizzate da uno dei fattori di rischio sopra indicati:
   - il personale della squadra operai;
   - personale addetto all'assistenza domiciliare;
   - il personale addetto alle pulizie.

   c) *Implicanti il maneggio valori:* l'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa (denaro contante), nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Vengono individuate le seguenti figure:
      - Economo comunale;
      - Agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale;

   Al personale sopra individuato viene attribuita l'indennità per maneggio valori

8. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Dirigente/Responsabile di Settore.
9. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili, e dal sistema di rilevazione presenze/assenze;
10. L'indennità di cui al presente articolo, ai sensi dell'art.84 bis Ccnl 16.11.2022, è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: euro 1.00 - euro 15.00 come segue:
    a) personale esposto a disagio
       l'importo corrispondente è pari a €. 1,15.
    b) personale esposto a rischio
       L'importo corrispondente è pari a €. 2,5.
    c) personale con funzioni:
       - di economo comunale indennità pari a € 2,00 (media annua valori inferiore a 3.000,00)
       - di agente contabile indennità pari a € 1,00 (media annua valori inferiore a 1.000,00)

Art. 21 - Indennità per specifiche responsabilità

1. Ai sensi dell'art.84 Ccnl è prevista un'indennità per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle aree Operatori esperti, Istruttori e Funzionari Elevata Qualificazione, che non risulti titolare di incarico di EQ.
2. L'importo di tale indennità non può essere superiore ad euro 3.000 annui lordi, elevabili fino a 4.000 per il personale inquadrato nell'area dei Funzionari ed EQ.
3. Le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità saranno appositamente ed esclusivamente individuate dai competenti responsabili di Area/Settore mediante conferenza di servizio, tenuto conto del budget disponibile. L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato, in stretta correlazione con l'organizzazione degli uffici e dei servizi. Gli atti di conferimento degli incarichi devono essere fatte entro il mese di gennaio di ogni anno.
4. In sede di contrattazione decentrata integrativa annuale, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità.
5. Le fattispecie alle quali i dirigenti/responsabili di settore autonomo dovranno fare riferimento sono le seguenti:
   a) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs 7 marzo 2005, n. 82);
   b) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR;
   c) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei Tributi;
   d) specifiche responsabilità derivanti dalla conduzione e coordinamento dell'attività operativa di un significativo numero di risorse umane;
   e) specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
   f) specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR);
   g) specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
   h) specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
   i) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
   j) specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016;
   k) specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario

di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020;

l) specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;

6. Le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità si individuano all'interno di:
   a) Aree, servizi o uffici privi di struttura organica completa, in particolar modo carenti di figure sovra/ordinate apicali tali da conferire specifiche responsabilità alle posizioni ivi presenti;
   b) Aree, servizi o uffici dotati di struttura organica completa all'interno delle quali vengono individuate singole posizioni che svolgono funzioni caratterizzate da specifiche responsabilità per peculiarità e complessità delle funzioni svolte non riconducibili ad altre posizioni presenti.

7. Gli ambiti all'interno dei quali i dirigenti/responsabili di struttura individuano le specifiche responsabilità sono i seguenti:
   a) particolare complessità della struttura in cui si esplicano le responsabilità. La complessità è desumibile dall'articolazione della struttura in più unità o dalla rilevanza delle funzioni di front office in relazione alla consistenza quantitativa dell'utenza;
   b) responsabilità istruttorie con elevato livello di autonomia, di procedimenti particolarmente complessi, cui sono correlati elevati profili di responsabilità amministrativa;
   c) responsabilità istruttorie con elevato livello di autonomia, di procedimenti complessi caratterizzati dalla gestione, in via continuativa, di rapporti e relazioni con utenti e interlocutori esterni di natura comunicativa, informativa e di confronto;
   d) concorso fondamentale alle decisioni del dirigente/responsabile di struttura, che implica conoscenze di tipo specialistico, cui è generalmente correlato il possesso del titolo di studio;
   e) coordinamento risorse umane, gruppi di lavoro e squadre che operano all'esterno.

8. Le diverse posizioni di responsabilità possono essere così individuate:

Area di appartenenza	Numero massimo	Importo lordo annuo massimo
Area operatori esperti	3	euro 500
Area istruttori	5	euro 1.000
Area Funzionari ed EQ	1	euro 1.500

Le stesse possono essere modificate in base a nuove complessità e necessità organizzative dell'ente che possono intervenire nel tempo.

9. Il riconoscimento delle specifiche responsabilità vengono rese note formalmente agli interessati, con la definizione dei contenuti e delle attività, al fine di favorire anche il riconoscimento e la condivisione delle caratteristiche delle responsabilità individuate da parte di tutti i collaboratori del settore interessato.

10. Gli importi annuali sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato nel proprio contratto individuale di lavoro.
11. I Responsabili di Settore, ognuno per la propria competenza, adottano un provvedimento che individua i destinatari delle indennità di cui agli articoli che precedono. Gli incarichi che danno diritto all'indennità per specifiche responsabilità decadono al 31 dicembre di ogni anno. La mobilità interna fra Settori, comportando il mutamento della situazione lavorativa precedente, implica l'automatica decadenza della posizione di "particolare responsabilità" e la contestuale perdita dell'indennità dalla data del trasferimento; l'indennità è pertanto attribuita proporzionalmente ai giorni di esercizio effettivo prima del trasferimento.
12. A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è frazionata in ragione mensile ed erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato con incarico di particolare responsabilità aggiuntiva (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi con attribuzione di incarico)

Art. 22 - Risorse destinate ai piani di welfare integrativo.

1. Il sistema di welfare aziendale riguarda la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti. Esso rappresenta, dal punto di vista:
   - del lavoratore, uno strumento di sostegno al reddito familiare e un importante leva per il raggiungimento di più elevati livelli qualitativi sia nella sfera lavorativa che personale/ familiare
   - dell'ente, una importante leva operativa per il miglioramento del clima aziendale, della produttività e per il raggiungimento degli obiettivi strategici;
   - sociale, una grande innovazione in grado di contribuire ai bisogni della collettività, anche alla luce di una costante contrazione della spesa pubblica, attraverso fonti aggiuntive di finanziamento.
2. I benefici di natura assistenziale e sociale possono essere i seguenti:
   a. iniziative di sostegno al reddito della famiglia. A titolo esemplificativo: - Asilo nido
      - Scuole materne
      - Servizi integrativi di mensa
      - Trasporto scolastico
      - Baby sitting
      - Trasporto pubblico locale a favore del dipendente
      - Familiari anziani
   b. supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli. A titolo esemplificativo: - Centri estivi e invernali - Borse di studio
      - Assegni o premi di merito
      - Libri scolastici
      - Rette universitarie o scolastiche

c. contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale. A titolo esemplificativo:
   - Assistenza sociale (es. baby sitter, badante, ecc.)
   - Iscrizione a corsi extraprofessionali
   - Iscrizioni a corsi di lingua

d. anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili.
   - L'erogazione può essere diretta, da parte del datore di lavoro, oppure tramite istituto di credito convenzionato

3. L'amministrazione si impegna ad incentivare l'adesione al sistema di previdenza complementare Perseo-Sirio, e a dare le dovute informazioni ai lavoratori del fondo negoziale di categoria garantendo la quota a suo carico.
4. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità già previste, per le medesime finalità, da precedenti norme, nonché mediante utilizzo di quota parte del Fondo di cui all'art.79, nel limite definito in sede di contrattazione integrativa.
5. Le parti si riservano di destinare parte del fondo qualora ci siano le effettive disponibilità.

Art. 23 - Indennità di reperibilità

1. La contrattazione decentrata ai sensi dell'art.7, comma 4, lett.i)e k), ha la facoltà di elevare la misura dell'indennità di reperibilità e i turni nell'arco del mese previsti dall'art.24 del Ccnl 21.05.2018.
2. Per le aree di pronto intervento individuate dall'ente con apposito atto dirigenziale, o nell'apposito regolamento negli enti privi di dirigenza, il personale coinvolto nel relativo servizio di pronta reperibilità, ha titolo di percepire la specifica indennità prevista dalla contrattazione collettiva nazionale di comparto fissata nell'importo di euro 10,33 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato € 20.66 in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
3. Nel caso di particolari situazioni di emergenza climatica o ambientale è possibile aumentare fino a 7 volte al mese il limite in cui il singolo dipendente può essere messo in reperibilità nel corso di un mese. Detto aumento di turni di reperibilità nei periodi di particolare attività non può superare la durata di mesi tre continuativi.
4. Nell'ipotesi cui al comma precedente e limitatamente ai turni di reperibilità eccedenti il numero di 6 nel corso dello stesso mese, l'indennità base di reperibilità è elevata ad euro 13.00.
5. L'erogazione dell'indennità avviene entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto, sulla base di attestazione da parte del responsabile del servizio. Per quanto non disciplinato nel presente articolo si rimanda all'art.24 del Ccnl 21.05.2018.

TITOLO IV - DISPOSIZIONI INERENTI LA QUALITA' E LA SICUREZZA DEL LAVORO E LA TUTELA DELLA SALUTE

Art. 24 - Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro

1. Ai sensi dell'art.7 comma 4 lett. m) Ccnl 16.11.2022, l'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione al D.Lgs.81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni, in particolare per quanto prevede l'art.15 e 18 oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.
2. Gli interventi di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro vanno considerati prioritari e sostanziali e non possono essere ritenuti meri adempimenti formali e burocratici.
3. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la Sicurezza e con il Medico del Lavoro ed il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità e sicurezza degli ambienti e dei luoghi di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature, degli impianti e dei mezzi utilizzati, le condizioni di lavoro degli addetti e di tutti coloro che percepiscono specifica indennità di rischio/disagio.
4. L'Amministrazione si impegna a stanziare congrue risorse finanziarie, comunque sufficienti per la realizzazione degli interventi derivanti dalla valutazione dei rischi ed il piano per la sicurezza, con specifico riferimento al personale ed ai luoghi di lavoro.
5. Nel caso di delega delle funzioni come previsto dall'art.16 del Dlgs 81/2008 e per gli obblighi in capo al preposto di cui all'art.19, la contrattazione decentrata valuterà se tale attività rientri nella tipologia delle funzioni di responsabilità previste all'art.22 del presente CCDI.
6. I Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) devono disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico, senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, tramite l'accesso a tuti i dati relativi agli infortuni anche comportanti un solo giorno di assenza oltre a quello dell'infortunio.
7. Su richiesta delle RSU e Organizzazioni Sindacali il documento dei rischi viene messo a disposizione per la consultazione.
8. La parte sindacale si impegna a individuare, e conseguentemente comunicare al datore di lavoro, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e a provvederne alla tempestiva sostituzione in tutti i casi di cessazione dall'incarico.

Art. 25 - Elevazione contingente rapporti di lavoro a tempo parziale

1. Ai sensi dell'art.7, comma 4, lett. n) Ccnl 16.11.2022, la contrattazione decentrata ha la facoltà di elevare il contingente dei rapporti a tempo parziale ai sensi dell'art.53, comma 2, del Ccnl 21.05.2018.[26]

26. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative. Il lavoratore titolare delle stesse può ottenere la trasformazione del suo rapporto in rapporto a tempo parziale solo a seguito di espressa rinuncia all'incarico conferitogli. Il predetto limite è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità

2. Il contingente di personale da destinare a tempo parziale è riferito alle singole Aree giuridiche e corrisponde al 25% della dotazione organica complessiva di personale riferite alle date di scadenza per la presentazione delle domande (30 giugno e 31 dicembre di ogni anno).
3. La percentuale si ottiene con arrotondamento per eccesso delle frazioni decimali che risultano dal calcolo della percentuale del 25% dell'organico di ogni area giuridica, con esclusione del personale incaricato di Elevata Qualificazione, del personale dirigenziale e del personale assunto durante il periodo di prova.
4. Detta percentuale del 25% può essere aumentata di un ulteriore 10% fino ad arrivare al 35% di ogni area giuridica in presenza di gravi e documentate situazioni personali e famigliari, quali:
    - dipendenti portatori di disabilità o in particolari situazioni psicofisiche anche con necessità di cura incompatibile con il tempo pieno;
    - dipendenti che rientrano dal congedo di maternità e paternità;
    - assistenza a famigliari (coniugi, conviventi, figli, genitori e altri famigliari conviventi) non autosufficienti o con gravi patologie, comprovate da idonea certificazione medica;
    - presenza di figli fino alla scuola primaria e secondaria di primo grado;
    - presenza di famiglia numerosa composta di almeno tre figli, anche se non tutti minori;
    - cura ed educazione dei nipoti.
    - malati oncologici e necessitanti di terapie mediche.
5. In detti casi, in deroga alle procedure individuate nel regolamento del tempo parziale adottato dall'ente, le domande sono presentate senza limiti temporali.

Art. 26 - Limite individuale annuo banca delle ore

1. Ai sensi dell'art.33 Ccnl 16.11.2022, è istituita la banca delle ore con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo stabilito a livello di contrattazione decentrata integrativa, ai sensi dell'art.7, comma 4, lett. o) Ccnl, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.
4. Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore è stabilito in 36.
5. Le parti si incontrano periodicamente per monitorare l'utilizzo dell'istituto nel rispetto delle esigenze formative, personali e famigliari dei dipendenti, tenuto conto delle esigenze organizzative e di servizio della struttura di appartenenza.
6. Entro il 30 novembre dell'anno di maturazione, il dipendente che abbia accantonato delle ore nella banca appositamente istituita, deve confermare la propria intenzione al recupero da effettuarsi entro l'anno successivo, in caso contrario si provvede alla liquidazione del dovuto con le risorse accantonate nel fondo per il lavoro straordinario.

7. L'amministrazione si impegna a dare informazione ai sensi dell'art.4, comma 6 Ccnl alle parti sindacali dell'andamento della banca delle ore. L'organismo Paritetico per l'innovazione avrà il compito di individuare finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati.
8. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.
9. Per la complessiva disciplina dell'istituto si rinvia all'art. 33 del Ccnl 16.11.2022.

Art. 27 - Criteri per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria

1. Fermo rimanendo che la distribuzione dell'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico, anche al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, è riconosciuta una flessibilità oraria sia rispetto all'orario di ingresso che all'orario di uscita in anticipo o in posticipo rispetto all'orario di lavoro pari a 30 minuti.
2. Qualora dall'applicazione del comma precedente derivi un debito orario in quanto la flessibilità non è stata recuperata in giornata, detto debito deve essere recuperato entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente/responsabile, ai sensi dell'art.36, comma 3 Ccnl 16.11.2022.
3. La flessibilità è uno strumento che consente al lavoratore di gestire il tempo lavoro e non può mai esser considerato come lavoro straordinario con diritto a pagamento o a recupero per eccedenze di orario.
4. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
   - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
   - assistano familiari o siano portatori di handicap ai sensi della L. n. 104/1992;
   - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
   - 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.
5. Sono esclusi dall'utilizzo della flessibilità i dipendenti che lavorino in squadra o assegnati ad altri particolari servizi individuati dall'ente. Per tali dipendenti si conviene che la flessibilità oraria sia di 10 minuti.

Art. 28 - Orario multiperiodale

1. Premesso che le parti auspicano l'utilizzo dell'istituto così come disciplinato dall'art. 31 del CCNL, anche in funzione deflattiva circa l'utilizzo del lavoro straordinario, si conviene che allo stato attuale non appare necessario elevare il periodo di 13 settimane di maggiore e rispettivamente minore concentrazione dell'orario.

2. Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto decentrato integrativo.

Art. 29 - Elevazione arco temporale per il calcolo del limite orario settimanale

1. Le parti concordano che non sussistono condizioni organizzative richiedenti un'elevazione dell'arco temporale semestrale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie di cui all'art. 4, comma 4, del D.Lgs. 66/2003.
2. Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto decentrato integrativo.

Art. 30 - Elevazione limite massimo individuale lavoro straordinario

1. Le parti concordano che non sussistono condizioni organizzative richiedenti l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario fissato dall'art. 14, comma 4, del CCNL del 01.04.1999 in 180 ore annue, così come previsto dall'art.32 comma 3 del Ccnl 16.111.2022.[27]
2. Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto decentrato integrativo.
3. L'amministrazione, qualora si verificasse la necessità di superare la media delle 48 ore settimanali comprensive di lavoro straordinario, calcolata con riferimento all'arco temporale di 6 mesi, ai sensi dell'art.4 comma 4 del D.Lgs 66/2003, per imprevedibili esigenze di servizio, si impegna a convocare le parti sindacali per la sottoscrizione di specifico accordo.

Art. 31 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche.

1. Il cambiamento tecnologico ed organizzativo implica delle ricadute che coinvolgono gli aspetti legati all'innovazione dei processi e delle procedure interne all'organizzazione dell'Ente a cui consegue un mutamento del modo di operare da parte dei singoli lavoratori e delle strutture di appartenenza.
2. Per guidare l'innovazione tecnologica si palesa necessario un coordinamento dei diversi livelli di responsabilità con l'obiettivo di migliorare la capacità di risposta dell'Ente ai bisogni della collettività, mediante il rafforzamento ed il potenziamento delle qualità delle risorse umane, la solidità dei sistemi di performance management e la digitalizzazione.
3. Le parti danno atto che l'innovazione tecnologica rappresenta un percorso che non coinvolge soltanto gli aspetti amministrativi, giuridici e tecnici, ma richiede una nuova cultura, consapevolezza, apprendimento e multidisciplinarietà, oltre alla dotazione di nuove risorse finanziarie.
4. In tale contesto si inserisce la disciplina del lavoro a distanza che necessita da parte dell'Ente di un investimento tecnologico per digitalizzare e sburocratizzare i processi della pubblica amministrazione e renderli fruibili alla cittadinanza in forma digitale, consentendo nello stesso tempo ai lavoratori addetti alle attività smartabili di richiedere il lavoro agile o da remoto, come forma ordinaria del lavoro, così come previsto agli art.31, 32, 33 del presente contratto.

5. Le innovazioni tecnologiche hanno la finalità di migliorare la qualità del lavoro e di accrescere la professionalità dei dipendenti, mediante l'adozione di azioni permanenti, tra le quali:
    a. la formazione: attraverso lo strumento del confronto realizzare piani formativi con l'obiettivo di coinvolgere tutti i lavoratori, al fine di acquisire conoscenze per accrescere il livello di competenza dell'ente;
    b. assunzioni di nuove professionalità; attraverso lo strumento del confronto partecipare alla formazione del piano triennale del fabbisogno del personale per rinforzare l'organico nell'ottica del cambiamento;
    c. percorsi di carriera: prevedere adeguate riserve nelle procedure concorsuali per consentire ai dipendenti di ricoprire nuovi ruoli di responsabilità e facilitare lo sviluppo professionale per coloro che intendono mettersi in gioco, utilizzando anche le possibilità previste dall'art.16, comma 6, del Ccnl, con lo stanziamento dello 0,55% del monte salari anno 2018 per le progressioni mediante procedura transitoria, come richiamato all'art.9 del presente contratto;
    d. l'organizzazione dell'ente: adeguare l'organizzazione a nuovi livelli di responsabilità che possono essere il motore del cambiamento tecnologico e dell'innovazione.
    e. risorse finanziarie: destinare adeguate risorse finanziarie a progetti di innovazione e crescita.
6. Le parti concordano di investire l'Organismo Paritetico per l'Innovazione, al fine di formulare proposte alle parti negoziali ai sensi dell'art.6 del Ccnl, qualora costituito.

Art. 32 - Personale che può usufruire della pausa per la consumazione del pasto all'inizio o al termine del servizio

1. Ai sensi dell'articolo 35, comma 10 del Ccnl 16.11.2022, le figure professionali che possono fruire della pausa per la fruizione del pasto all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro della durata di trenta minuti, a condizione che il servizio prestato ammonti ad almeno 6 ore di lavoro continuative, al fine di garantire il regolare svolgimento delle attività e la continuità dell'erogazione dei servizi sono le seguenti:
    a) personale appartenente alla polizia locale;
    b) personale della protezione civile;
    c) personale impegnato nella realizzazione di eventi o in relazione ad esigenze di servizio di carattere straordinario debitamente autorizzate dal dirigente/responsabile.

Definizione dei servizi pubblici essenziali da garantire in caso di sciopero e dei contingenti di personale che devono essere esonerati per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili

Le parti individuano, fra i servizi pubblici sottoelencati, quelli essenziali che verranno garantiti anche in occasione di sciopero, al fine di assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati:

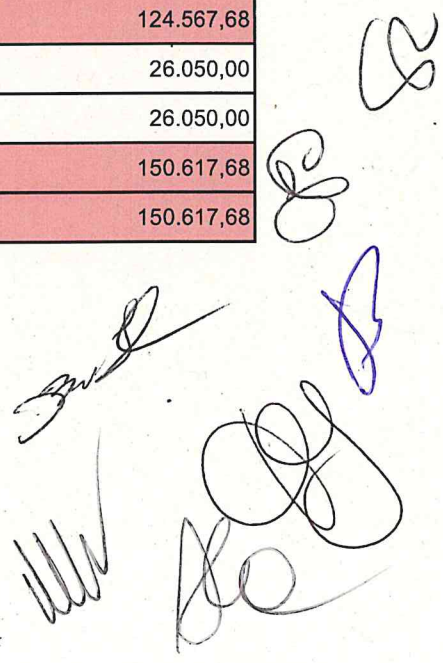
a) il servizio di stato civile limitatamente alla registrazione delle nascite in scadenza e delle morti;
b) il servizio elettorale, limitatamente alle attività indispensabili nei giorni di scadenza dei termini, previsti dalla normativa vigente, per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali;
c) il servizio cimiteriale, limitatamente al ricevimento e sepoltura delle salme, se previsto;

Le parti individuano i seguenti contingenti professionali e numerici di personale che verrà esonerato dallo sciopero al fine di garantire la continuità delle prestazioni indispensabili di cui all'art. 2, comma 2, del CCNQ 19.9.2002, inerenti ai servizi pubblici essenziali individuati dall'art. 2, comma 1, del CCNQ 19.9.2002.

Prestazioni indispensabili e contingenti di personale per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali individuati dalle parti:

Servizio	Unità	Categoria	Profilo professionale
Stato Civile	1	B/C	Collaboratore/Istruttore Amministrativo/Contabile
Elettorale	1	B/C	Collaboratore/Istruttore Amministrativo/Contabile
Cimiteriale	1	B/C	Collaboratore/Istruttore Amministrativo/Contabile

COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE - ANNO 2023
CCNL 2019/2021

UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 - ART. 67 COMMA 1 CCNL 2016/2018	**95.571,50**
Risorse stabili soggette al limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 2	
RETRIBUZIONI INDIVIDUALI DI ANZIANITA - ART. 67 COMMA 2 LETTERA C)	1.524,51
RISORSE ART. 2 COMMA 3 DEL D.LGS. 165/2001 - ART. 67 COMMA 2 LETTERA D)	
TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO - ART. 67 COMMA 2 LETTERA E) - OBBLIGHI DI LEGGE	
TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO - ART. 67 COMMA 2 LETTERA E) - SCELTE DEGLI ENTI	
IMPORTO PER MINORI ONERI RIDUZIONE PERSONALE DIRIGENZIALE - ART. 67 COMMA 2 LETTERA F) - SOLO REGIONI	
INCREMENTO PER RIDUZIONI STABILI DEL FONDO DELLO STRAORDINARIO - ART. 67 COMMA 2 LETTERA G)	
Risorse stabili soggette al limite - CCNL 2019/2021	
INCREMENTO DELLE DOTAZIONI ORGANICHE - ART. - ART. 79 COMMA 1 LETT. C) NUOVE ASSUNZIONI ART. 33 D.L. n. 34/2018	
TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 COMMA 2	**1.524,51**
Risorse stabili ESCLUSE dal limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 2	
INCREMENTO ART. 67 COMMA 2 LETTERA A) - 83,20 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2015 -DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5	3.078,40
DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ART. 67 COMMA 2 LETTERA B) - DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5	2.284,89
Risorse stabili ESCLUSE dal limite - CCNL 2019/2021 - ART. 79 COMMA 1	
INCREMENTO ART. 79 COMMA 1 LETTERA B) - 84,50 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2018	2.535,00
DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ART. 79 COMMA 1 LETTERA D)	1.709,25
INCREMENTO ART. 79 COMMA 1 BIS - DIFFERENZIALI D3 E B3 - **DALL'01/04/2023**	5.624,00
TOTALE RISORSE STABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23 COMMA 2	**15.231,54**
TOTALE RISORSE STABILI	**112.327,55**
Risorse variabili soggette al limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 3	
SPONSOR.NI, NUOVE CONV.NI, ACC. COLLABORAZIONE, ECC. - ART. 43, L. 449/1997 - ART. 67 CO. 3 LETT. A) SE ATTIVITA' ORDINARIAMENTE RESE	
RISPARMI DA PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA B)	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ICI	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (2016/2017)	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - AVVOCATURA INTERNA - SPESE COMPENSATE	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ART. 53 COMMA 7 DEL D.LGS. 165/2001	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - CENSIMENTO ISTAT	
FRAZIONE DI RIA ANNO PRECEDENTE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA D)	210,81
MESSI NOTIFICATORI - ART. 67 COMMA 3 LETTERA F)	
RISORSE PERSONALE ADDETTO ALLE CASE DA GIOCO - ART. 67 COMMA 3 LETTERA G)	
TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO IN CORSO ANNO - ART. 67 COMMA 3 LETTERA K)	
Risorse variabili soggette al limite - CCNL 2019/2021 - ART. 79 COMMA 2	
1,2% DEL MONTE SALARI DELL'ANNO 1997 - ART. 79 COMMA 2 LETTERA B)	
SCELTE ORGANIZZATIVE GESIONALI E DI POLITICA RETRIBUTIVA - ART. 79 COMMA 2 LETTERA C)	5.000,00
SCELTE ORGANIZZATIVE GESIONALI E DI POLITICA RETRIBUTIVA - ARTT. 79, COMMA 2, LETT. C) E 98, COMMA 1, LETT. C) - PROVENTI C.D.S.	
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 COMMA 2	**5.210,81**
Risorse variabili NON soggette al limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 3	
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - ART. 68 COMMA 1 - SOLO PROVENIENTI DA PARTE STABILE (ART. 67 COMMA 1 E COMMA 2)	
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - QUOTA RELATIVA ANNO 2021 E 2022 INCREMENTO ART. 79 COMMA 1 LETTERA B) E COMMA 3 CCNL 2019/2021 - 84,50 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2018 e 0,22% MONTE SALARI 2018	5.070,00
SPONSOR.NI, NUOVE CONV.NI, ACC. COLLABORAZIONE, ECC. - ART. 43, L. 449/1997 - ART. 67 CO. 3 LETT. A) - ATT.TA' NON ORDINARIAMENTE RESE	
RISPARMI DA PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA B) -CORTE DEI CONTI SEZ AUTONOMIE N. 34/2016	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - PROGETTAZIONI INTERNE D.LGS. 163/2006	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - AVVOCATURA INTERNA SPESE CONTROPARTE	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE D.LGS. 50/2016 (DAL 2018)	21.050,00
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ART. 53 COMMA 7 DEL D.LGS. 165/2001	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ART. 1 COMMA 1091 - IMU E TARI	5.000,00
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - CENSIMENTO ISTAT	
RISORSE STANZIATE DA REGIONI E CITTA' METROPOLITANE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA J)	
...	
Risorse variabili NON soggette al limite - CCNL 2019/2021 - ART. 79 COMMA 2 E 3	
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - ART. 79 COMMA 2 LETTERA D)	2.077,19
0,22% MONTESALARI 2018 QUOTA FONDO - ART. 79 COMMA 3 E 5 CCNL 2019/2021	1.197,43
TOTALE RISORSE VARIABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23 COMMA 2	**34.394,62**
TOTALE RISORSE VARIABILI	**39.605,43**
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE	**151.932,98**
DI CUI: TOTALE RISORSE SOGGETTE AL LIMITE	**102.306,82**
DI CUI: TOTALE RISORSE NON SOGGETTE AL LIMITE	**49.626,16**
Decurtazioni	
DECURTAZIONE CONSOLIDATA - SECONDA PARTE ART. 9 COMMA 2 BIS D.L. 78/2010 (PER GLI ANNI 2011/2014)	
DECURTAZIONE PER APPLICAZIONE DELL'ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017 (SUPERAMENTO "TETTO" 2016)	1.315,30
RIDUZIONE A SEGUITO DI PERSONALE TRASFERITO PER DISPOSIZIONI DI LEGGE	
RIDUZIONE A SEGUITO DI PERSONALE TRASFERITO PER SCELTE DISCREZIONALI	
RIDUZIONI PER RECUPERO FONDI ANNI PRECEDENTI (ART. 4 DEL D.L. 16/2014)	
RIDUZIONI PER RECUPERO FONDI ANNI PRECEDENTI (ART. 40 COMMA 3-QUINQUIES DEL D.LGS. 165/2001)	
ALTRE DECURTAZIONI....	
TOTALE DECURTAZIONI	**1.315,30**
TOTALE FONDO UTILIZZABILE AL NETTO DELLE DECURTAZIONI	**150.617,68**

Comune di Lusiana Conco	
FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE PREINTESA UTILIZZO ECONOMICO ANNO 2023	
FONDO INDISPONIBILE	
PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI IN GODIMENTO	**40.000,00**
INDENNITA' DI COMPARTO (art. 33 CCNL 22/01/2004)	**12.200,00**
INDENNITA' EDUCATORI ASILO NIDO (art. 37 CCNL 14/09/2000)	**0,00**
TOTALE RISORSE STABILI INDISPONIBILI	52.200,00
INDENNITA' DI TURNO (art. 23 CCNL 21/05/2018)	**0,00**
INDENNITA' REPERIBILITA' (art. 24 CCNL 21/05/2018)	**2.350,00**
INDENNITA' CONDIZIONI LAVORO (art. 70-*bis* CCNL 21/05/2018)	**5.740,00**
di cui:	
maneggio valori	*1.040,00*
rischio	*4.700,00*
disagio	*0,00*
INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' (art. 70-*quinquies* CCNL 21/05/2018)	**8.000,00**
di cui:	
comma 1	
comma 2	
INDENNITA' ESTIVA ASILO NIDO (art. 37 CCNL 14/09/2000)	**0,00**
INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO (art. 56-*quinquies* CCNL 21/05/2018)	**0,00**
INDENNITA' DI FUNZIONE P.M. (art. 56-sexies CCNL 21/05/2018)	**0,00**
INCENTIVI PERFORMANCE (art. 68, comma 2, lett. a) e b) CCNL 21/05/2018)	**47.277,68**
INCENTIVI PROGETTI (art. 67, comma 3, lett. i CCNL 21/05/2018)	**9.000,00**
TOTALE UTILIZZO CONCORDATO NELL'ANNO	72.367,68
TOTALE UTILIZZO FONDO	124.567,68
art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 21/05/2018 - risorse previste da disposizioni di legge	26.050,00
TOTALE art. 67, comma 3, lett. c CCNL 21/05/2018	26.050,00
TOTALE escluso residuo Fondo (A)	150.617,68
TOTALE GENERALE UTILIZZO FONDO 2023 (verifica)	150.617,68