

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI)
GIURIDICO PER IL TRIENNIO 2023-2025
ED
ECONOMICO PER L'ANNO 2023**

Premesso che:

- a) in data 21 dicembre 2023 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto collettivo integrativo del personale non dirigente del Comune di Sarego, giuridico per il triennio normativo 2023-2025 ed economico per l'anno 2023, nella quale le parti negoziali hanno concordato l'attivazione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali con decorrenza 01/01/2023 e l'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2023;
- b) il revisore unico dei conti in data 22/12/2023 in atti prot n. 20.459 ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio e la loro coerenza con i vincoli del CCNL (articoli 40 e 40-bis del D.lgs. 165 del 2001);
- c) la Giunta comunale, con deliberazione n. 136 in data 28/12/2023, dichiarata immediatamente eseguibile, ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCI.

In data 29/12/2023

la delegazione di parte datoriale nella persona del presidente Dott.ssa Lunardi Martina, Segretario generale;

la delegazione sindacale così composta:

Le OO.SS. Territoriale nella persona del Sig. Alessandro Bertuzzo (CSA) e Sig. Lanaro Renato (CISL FP);

R.S.U. Aziendale nelle persone di: Garolla Luca, Leonardi Barbara, Tassoni Paola;

sottoscrivono digitalmente e definitivamente l'allegato contratto collettivo integrativo del personale non dirigente del Comune di Sarego - giuridico per il triennio 2023/2025 ed economico per l'annualità 2023.

Per la delegazione di parte datoriale:	Per la delegazione sindacale:
Presidente dott.ssa Martina Lunardi (firmato digitalmente)	OO.SS. CSA - Bertuzzo Alessandro (firmato digitalmente) OO.SS. CISL - FP - Lanaro Renato (firmato digitalmente) R.S.U. - Garolla Luca (firmato digitalmente) R.S.U. - Leonardi Barbara (firmato digitalmente) R.S.U. - Tassoni Paola (firmato digitalmente)



COMUNE DI SAREGO

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO TRIENNALE 2023-2025
E
UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2023 (ECONOMICO)
PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE
(art. 8 del CCNL Funzioni locali – Triennio 2019-2021)**

INDICE

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

- Articolo 1** – Oggetto e obiettivi
- Articolo 2** – Ambito di applicazione e durata
- Articolo 3** – Sistema delle relazioni sindacali
- Articolo 4** – Ambito della contrattazione integrativa
- Articolo 5** – Obiettivi della contrattazione integrativa
- Articolo 6** – Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO

- Articolo 7** – Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa
- Articolo 8** – Principi generali
- Articolo 9** – Indennità condizioni di lavoro
- Articolo 10** – Indennità per specifiche responsabilità
- Articolo 11** – Strumenti di Premialità
- Articolo 12** – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie
- Articolo 13** – Premi correlati alla performance
- Articolo 14** – Premi correlati alla *performance* organizzativa
- Articolo 15** – Premi correlati alla *performance* individuale
- Articolo 16** – Differenziazione del Premio Individuale
- Articolo 17** – Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari degli incarichi di Elevata qualificazione
- Articolo 18** – Definizione delle procedure per la progressione economica e l'attribuzione dei differenziali stipendiali
- Articolo 19** – Lavoro Straordinario
- Articolo 20** – Servizi minimi essenziali

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito anche CCI o Contratto) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (di seguito anche CCNL) demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge e dagli stessi CCNL.

Art. 2

Ambito di applicazione e durata

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente del comparto Funzioni Locali in servizio presso il Comune di Sarego con contratto a tempo indeterminato e determinato, personale con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a sei mesi nell'anno solare. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a sei mesi nell'anno solare si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di condizioni di lavoro).

2. Il presente CCI ha durata riferita al triennio 2023-2025. Gli effetti giuridici ed economici del presente CCI decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa decorrenza o prescrizione indicate nei singoli articoli.

3. Il presente CCI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano norme di legge o di contratto nazionale che contrastino con le disposizioni contenute nel contratto stesso. In tal caso, si applicherà quanto previsto dall'art. 40, comma 3-*quinquies*, del D.lgs. 30.03.2001, n. 165 e ss.mm.ii.

4. Per quanto specificamente attiene alla destinazione e ai criteri di ripartizione delle risorse decentrate, il CCI ha durata annuale.

Art. 3

Sistema delle relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.

2. Di ogni seduta sarà redatta una sintesi degli argomenti affrontati. La redazione del verbale è a cura dell'Amministrazione. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati, verrà fissata la data dell'incontro successivo. Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro dandone comunicazione scritta. Qualora non fosse possibile stabilire la data e l'ora del successivo incontro, la convocazione avverrà tramite posta elettronica.

Art. 4

Ambito della contrattazione integrativa

1. Le parti si danno reciprocamente atto e sono consapevoli che:

- la contrattazione decentrata integrativa non può comportare oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale dell'Ente; le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate;
- il presente CCI non può violare i vincoli derivanti dal CCNL, sia di carattere finanziario che di ogni altro tipo.

Art. 5

Obiettivi della contrattazione integrativa

1. Gli obiettivi da perseguire con l'applicazione del presente CCI sono in particolare:
 - a) miglioramento della funzionalità dei servizi e dell'azione amministrativa nel suo complesso;
 - b) accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia della gestione delle risorse e del riconoscimento della professionalità dei dipendenti, nonché valorizzazione delle capacità professionali dei lavoratori.

2. In tal senso, le parti si danno reciprocamente atto e sono consapevoli che:
 - risulta fondamentale e prioritaria per lo sviluppo e la valorizzazione del personale dell'Ente l'incentivazione della *performance* individuale e organizzativa, tenuto conto dei risultati conseguiti e degli esiti della valutazione della *performance* organizzativa in applicazione del vigente sistema di misurazione e valutazione della *performance*;
 - in sede di distribuzione delle risorse decentrate, laddove ritenuto dalle parti necessario, occorre prendere in considerazione l'implementazione di metodologie perequative volte a garantire un equilibrio nella ripartizione del salario accessorio nel caso di concorrenza tra diversi incentivi previsti da disposizioni di legge e contrattuali.

Art. 6

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

(Art. 7, comma 4, lettera m), CCNL)

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.

2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e col Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici, con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature e degli impianti, alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e a coloro che percepiscono le indennità condizioni di lavoro per lo svolgimento di attività disagiate e/o esposte a rischi, e per dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano personal computer e altri *device* in modo continuativo per lo svolgimento della propria attività lavorativa.

3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello psichico e sociale.

4. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 7

Criteria di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa

(Art. 7, comma 4, lettera a), CCNL)

1. Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa definite annualmente ai sensi dell'art. 79 del CCNL 2019-2021, sono ripartite annualmente, previo accordo tra le parti negoziali, secondo i seguenti criteri generali:

- 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 e alla professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di semplificare i processi decisionali;
- d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

2. In relazione a quanto previsto nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

- a) la premialità è informata ai principi di selettività, partecipazione, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, senza alcun appiattimento retributivo;
- b) le risorse decentrate - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della performance - sono ripartite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- c) la premialità è sempre da ricondursi a effettive e misurate situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa del dipendente, discende un valore aggiunto conseguito in relazione alle funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento qualitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni dell'Ente;
- d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
 - la programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;
 - la programmazione operativa e gestionale;
 - la definizione di piani di lavoro individuali e/o progetti specifici, in una logica di partecipazione e condivisione;
 - la predeterminazione e conoscenza, da parte dei dipendenti, degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
 - il monitoraggio e confronto periodico, la verifica degli obiettivi e dei risultati conseguiti;
 - i controlli e la validazione dei risultati, con conseguente misurazione e valutazione della performance individuale e, ove richiesto, con esame dei giudizi in contraddittorio;
- e) la performance individuale è rilevata e apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati e analisi dei risultati conseguiti, qualità dei comportamenti organizzativi.

3. Le risorse destinate alla performance organizzativa e individuale vengono erogate secondo le modalità e i criteri stabiliti nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Amministrazione.

4. La proposta di ripartizione delle risorse decentrate disponibili tra le diverse modalità di utilizzo, espressa in termini di valori assoluti, viene predisposta annualmente

dall'Amministrazione e presentata alle Organizzazioni Sindacali e alla RSU in sede di delegazione trattante.

5. Le parti rinviando pertanto all'allegato 1 al presente CCI il riparto di cui al punto 4 del presente articolo.

Art. 8 **Principi generali**

1. Con il presente CCI le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori.

2. Le indennità di seguito riportate, come previsto dal CCNL, hanno la finalità di compensare particolari attività, prestazioni o disagi a cui il personale, per lo svolgimento della propria attività lavorativa, può essere sottoposto.

3. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio – fatto salvo quanto espressamente previsto nella disciplina dei singoli istituti del presente Contratto – e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.

4. La disciplina degli istituti previsti dal presente titolo ha effetto di norma dal 01/01/2023, fatto salvo quanto espressamente previsto in tema di decorrenza degli effetti nella disciplina dei singoli istituti del presente CCI.

5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari di onerosità (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

6. La medesima condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.

7. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

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

9. Tutti gli importi determinati per le indennità previste nel capo I del presente titolo 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, laddove non diversamente disposto.

CAPO I – DISCIPLINA DELLE INDENNITA'**Art. 9****Indennità condizioni di lavoro****Art. 70-bis CCNL del 21/05/2018****art 84-bis CCNL 16/11/2022***(Art. 80, comma 2, lettera c), CCNL)**(Art. 7, comma 4, lettera d), CCNL)*

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

2. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte e tre le attività sotto elencate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci (con un massimo di €. 15,00 al giorno, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività - art. 84-bis del CCNL 2019/2021);

3. I compensi previsti dal presente articolo possono essere cumulati esclusivamente quando sia riscontrabile una diversità tra le diverse causali giustificative dell'erogazione dei compensi stessi. In quest'ultimo caso al dipendente non può comunque essere erogata un'indennità complessiva superiore al limite previsto dall'art. 84-bis del CCNL 2019/2021.

a. Svolgimento di attività implicanti il maneggio valori:

a.1 L'indennità in oggetto spetta al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa (denaro contante), cui compete un'indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati e per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito a tali servizi. Gli importi di detta indennità giornaliera possono variare da un minimo di € 1,30 fino ad un massimo di € 2,00. I dipendenti beneficiari di detta indennità sono esclusivamente quelli nominati con provvedimento dell'ente (delibera della giunta comunale o determina dirigenziale) come:

- 1) agente contabile;
- 2) economo comunale.

a.2 Al suddetto personale spetta un'indennità giornaliera proporzionata all'importo medio mensile dei valori maneggiati in base ai seguenti scaglioni, in base ai giorni di effettivo maneggio e su presentazione di rendiconto annuale da parte del Responsabile del servizio:

Valori mensili maneggiati	Importo di indennità giornaliera
Fino a 1.000,00 euro	€ 1,30
Fino a 3.000,00 euro	€ 1,50
Oltre 3.000,00 euro	€ 2,00

a.3 Per l'individuazione del personale destinatario di questa tipologia di indennità condizioni di lavoro si prenderà a riferimento la ricognizione aggiornata alla data di sottoscrizione del presente CCI degli agenti contabili, conseguente alle nomine effettuate con specifico atto dai Responsabili dell'ente.

b. Svolgimento di attività esposte a rischio:

b.1 Sono qualificate attività lavorative esposte a rischi quelle che comportano l'esposizione del lavoratore in modo continuo e diretto a delle situazioni oggettive potenzialmente pericolose o dannose per la salute del lavoratore.

Tali situazioni sono individuate nelle seguenti:

- 1) Esposizione ad agenti chimici, biologici, radianti, gassosi ecc. atti a determinare lesioni o, in ogni caso, pregiudizi alla salute; vi rientrano a titolo esemplificativo le prestazioni di lavoro e le attività che comportano esposizione diretta e continua al contatto con catrame, vernici, bitumi, fuliggine, oli minerali, paraffina e loro composti e derivati, e all'impiego d'antiparassitari;
- 2) Esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici ed elettrici con esposizione a rischi di caduta, urto, trazione, estensione: vi rientrano a titolo esemplificativo le prestazioni di lavoro svolte dal personale operaio che conduce macchine operatrici complesse;
- 3) Esposizione a rischio specifico connesso all'impiego d'attrezzature e strumenti meccanici ed elettrici atti a determinare lesioni, microtraumi, scottature, malattie anche non permanenti, e connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti. etc.: vi rientrano a titolo esemplificativo le prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esposizione a rischi connessi ad attività d'installazione e manutenzione di parti elettriche, d'impianti idraulici, delle strade, del verde pubblico, e in generale all'utilizzo di macchinari ad elevata pericolosità, quali quelli richiesti dalle attività di falegnameria, giardinaggio, sistemazione di parti meccaniche.

b.2 L'indennità in oggetto spetta al personale esposto in via continuativa e diretta alle suddette situazioni potenzialmente lesive della salute del lavoratore, cui compete un'indennità giornaliera per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente esposto alle suddette situazioni.

b.3 Il compenso giornaliero lordo spettante per detta causale è determinato in € 1,50.

b.4 Per l'individuazione del personale destinatario di questa causale di indennità condizioni di lavoro si prenderà a riferimento la situazione aggiornata alla data di sottoscrizione del presente CCI del personale già beneficiario dell'indennità condizioni di lavoro correlata alla medesima causale, conseguente alle individuazioni effettuate con specifico atto dai Responsabili di settore dell'ente. In seguito, i Responsabili di settore individuano con proprio atto i dipendenti ad essi assegnati adibiti in modo continuo, diretto ed effettivo alle attività sopra descritte comportanti esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, nonché le successive variazioni nell'assegnazione del personale adibito alle stesse attività rischiose.

Non è consentita alcuna forma di attribuzione generalizzata, in quanto l'attribuzione deve avvenire facendo riferimento all'effettiva modalità della prestazione lavorativa di ciascun dipendente tenendo conto dei criteri adottati. La predetta indennità compete solo per i periodi di effettiva esposizione al rischio.

b.5 L'indennità sarà liquidata a cadenza annuale, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione delle presenze, al personale con contratto a tempo indeterminato e determinato individuato negli atti dei Responsabili di settore dell'ente.

c. **Svolgimento di attività disagiate:**

c.1 Si prevede la possibilità di compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni "particolarmente disagiate" da parte del personale dell'area degli operatori, degli operatori esperti e degli istruttori. Il disagio riguarda particolari modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, che si caratterizzano per una certa penosità e/o gravosità della stessa rispetto alle modalità di svolgimento della ordinaria prestazione lavorativa.

c.2 Il disagio è una condizione del tutto peculiare e non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro né può essere caratteristica delle prestazioni di tutti i lavoratori. Vale a remunerare specifiche modalità e condizioni, non solo spaziali ma anche temporali, della prestazione lavorativa di alcune tipologie di lavoratori, diverse da quelle proprie della generalità degli altri dipendenti. Deve trattarsi comunque di modalità della prestazione realmente ed effettivamente differenziate da quelle degli altri lavoratori e che non caratterizzano in modo tipico le mansioni di un determinato profilo professionale, dato che queste sono già state valutate e remunerate con il trattamento stipendiale previsto per il suddetto profilo.

c.3 Ai sensi dell'art. 70-bis, comma 1, lettera a), del CCNL 21/05/2018, le attività svolte dal personale appartenente alle aree degli Operatori, degli Operatori esperti e degli Istruttori in condizioni di particolare disagio sono individuate nelle seguenti, e sono quantificati i valori teorici giornalieri lordi dell'indennità condizioni di lavoro di disagio correlate al loro esercizio:

c.3.1 Svolgimento in via continuativa delle mansioni di messo notificatore in ragione della pluralità delle mansioni svolte in capo all'istruttore con funzioni anche di messo notificatore o sostitutivo dello stesso

c.3.2 Svolgimento delle mansioni di accertatore anagrafico in ragione della continua mobilità sul territorio comunale

c.4 Il compenso giornaliero lordo spettante per detta causale è determinato in € 1,50.

c.5 Per l'individuazione del personale destinatario di questa causale d'indennità condizioni di lavoro si prenderà a riferimento la situazione aggiornata alla data di sottoscrizione del presente CCI del personale già beneficiario dell'indennità condizioni di lavoro correlata alla medesima causale, conseguente alle individuazioni effettuate con specifico atto dai responsabili di settore dell'ente. In seguito, i responsabili di settore individuano con proprio atto i dipendenti ad essi assegnati e che svolgono effettivamente le mansioni particolarmente disagiate, nonché le successive variazioni nell'assegnazione del personale. Non è consentita alcuna forma di attribuzione generalizzata, in quanto l'attribuzione deve avvenire in casi peculiari e marginali facendo riferimento all'effettiva modalità della prestazione lavorativa di ciascun dipendente tenendo conto dei criteri adottati. La predetta indennità compete solo per i periodi di effettiva esposizione alle attività individuate da questo CCI come disagiate.

c.6 I provvedimenti adottati saranno trasmessi all'ufficio del Personale per la corresponsione dei compensi spettanti.

c.7 L'indennità sarà liquidata annualmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione delle presenze, al personale con contratto a tempo indeterminato e determinato individuato negli atti dei responsabili di settore dell'ente.

Art. 10
Indennità per specifiche responsabilità
(art. 84 del CCNL)

(Art. 80, comma 2, lettera e), CCNL)

(Art. 7, co. 4, lettera f), CCNL)

1. Il presente articolo disciplina l'indennità che compensa l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione dell'ente, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità attribuite con atto formale da parte del personale delle aree degli Operatori esperti, degli Istruttori e dei Funzionari ed EQ che non risulti titolare di incarico di EQ.

2. Le specifiche responsabilità si caratterizzano per l'esercizio di incarichi particolari, comportanti responsabilità di tipo gestionale sostanzialmente diverse dal generale livello di responsabilità atteso in relazione all'area e al profilo contrattuale di inquadramento.

La locuzione "specifiche responsabilità" non coincide con "responsabilità di procedimento", pertanto non è sufficiente l'assegnazione di una responsabilità di procedimento per giustificare l'attribuzione del compenso. La specifica responsabilità, anche di procedimento, deve qualificarsi come particolarmente complessa o deve riferirsi a incarichi, formalmente e preventivamente assegnati, che presuppongono l'assunzione di una qualche e diretta responsabilità di iniziativa e di risultato.

Può trattarsi anche di incarichi che comportano un significativo impegno nella fase di impostazione e messa a regime di una determinata attività.

La specifica responsabilità può essere riferita inoltre al conseguimento di particolari obiettivi con diretta assunzione di responsabilità di risultato.

L'individuazione delle specifiche responsabilità può altresì avvenire in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, e con l'organizzazione degli uffici e dei servizi.

La specifica responsabilità può essere riconosciuta solo da atto formale adottato dal responsabile di settore.

Le indennità in parola per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità sono riconoscibili al solo personale a tempo indeterminato.

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

4. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato;

5. In caso di incapienza delle risorse all'uopo destinate, gli importi riconosciuti sono calcolati mediante proporzionale riduzione degli importi massimi concedibili;

6. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio indicato dal contratto di lavoro;

7. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.

8. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001;

9. L'indennità viene erogata in un'unica soluzione entro l'anno successivo del relativo accordo annuale;

10. Ciascun Responsabile elabora e presenta una proposta contenente l'elenco delle specifiche responsabilità che possono comportare l'assegnazione dell'indennità in oggetto riferite al proprio settore secondo le specifiche individuate nei punti successivi.

Definizione dei requisiti e degli indicatori per l'individuazione delle particolari e specifiche responsabilità:

11. In riferimento a quanto previsto dall'art. 84 del CCNL, i requisiti e gli indicatori per l'individuazione delle particolari e specifiche responsabilità che possono caratterizzare alcune, e non la generalità, delle posizioni di lavoro del personale dell'area degli Operatori esperti, degli Istruttori e dei Funzionari ed EQ che non risulti titolare di un incarico di EQ, legittimanti l'attribuzione di compensi in parola sono:

11.a. Affidamento della Responsabilità di procedimenti e/o attività particolarmente complessi da definire nell'incarico affidato; a tal fine, si considerano particolarmente complessi i procedimenti e/o attività di particolare "spessore" con contenuti particolarmente significativi e qualificanti, connotati in modo alternativo e/o congiunto da conoscenze tecnico normative elevate ed altamente specialistiche caratterizzate da continua necessità di aggiornamento;

11.b. Affidamento della Responsabilità di procedimenti e/o attività particolarmente complessi da definire nell'incarico affidato; a tal fine, si considerano particolarmente complessi i procedimenti e/o attività di particolare "spessore" con contenuti particolarmente significativi e qualificanti, connotati da un controllo diretto abituale dell'attività e dei risultati di soggetti esterni cui sono state affidate prestazioni di servizi, lavori e forniture;

11.c. Affidamento della Responsabilità di procedimenti e/o attività particolarmente complessi da definire nell'incarico affidato; a tal fine, si considerano particolarmente complessi i procedimenti e/o attività di particolare "spessore" con contenuti particolarmente significativi e qualificanti, connotati in modo alternativo e/o congiunto da:

- a) Innovatività e/o trasversalità dei procedimenti e/o delle funzioni svolte che coinvolgono più uffici comunali o più organi dell'ente o comunque più soggetti istituzionalmente rilevanti con frequenza di rapporti e grado elevato di autonomia comportante anche attività di coordinamento e/o la conoscenza dei processi esterni alla propria struttura;
- b) Elevata autonomia decisionale nella conduzione dei procedimenti e delle attività affidati, nell'ambito di direttive date molto ampie e non particolareggiate, che possono implicare anche l'individuazione della soluzione in un range di possibili alternative non limitato;
- c) Elevato livello di esposizione per le risorse finanziarie direttamente controllate sia di parte entrata che di parte uscita (budget significativo);
- d) Assenza nell'ambito del servizio e/o ufficio di analoghe conoscenze specialistiche non direttamente riferibili al responsabile della struttura;

11.d. Affidamento della Responsabilità di procedimenti derivanti dall'esercizio di compiti legati a processi di digitalizzazione ed innovazione tecnologica all'interno dell'Ente;

11.e Esercizio delle funzioni di ufficiale di anagrafe e/o di stato civile a seguito dell'attribuzione con atto formale della specifica responsabilità derivante dalla qualifica di ufficiale di stato civile ed anagrafe, che dovrà risultare da atto formale dell'autorità preposta al suo conferimento. I compensi de quo spettano esclusivamente al personale che eserciti le funzioni derivanti dalla qualifica di ufficiale di stato civile ed anagrafe in via continuativa.

Ai dipendenti in possesso di una sola delega viene riconosciuto l'importo di €. 350,00, ai dipendenti in possesso di due deleghe viene riconosciuto l'importo di €. 400,00 ai dipendenti in possesso di tre deleghe viene riconosciuto l'importo di €. 500,00

12. Il compenso annuo spettante per tutte le fattispecie eccetto quello contemplato al punto precedente viene commisurato in €. 500,00;

13. Il budget complessivo fissato in delegazione trattante corrisponde a €. 4.600,00 che potrà subire variazione a seguito di contrattazione;

14. I compensi previsti ai punti da 11.a. a 11.e. del comma 11 del presente articolo possono essere cumulati esclusivamente in presenza di una effettiva diversità del titolo in base al quale essi sono riconosciuti ed ammessi, ovvero quando sia riscontrabile una diversità tra le varie fattispecie giustificative dell'attribuzione dei compensi ivi previsti.

Modalità di conferimento dei compiti di specifica responsabilità di cui al presente articolo

15. Sarà cura dei Responsabili di settore il conferimento con atto motivato d'incarico ed in via preventiva a valere dal 1° gennaio dell'anno di riferimento delle particolari e specifiche responsabilità che caratterizzano alcune, non la generalità, delle posizioni di lavoro delle aree qui previste legittimanti l'attribuzione dei compensi in parola.

16. Tutti gli incarichi di responsabilità affidati hanno durata determinata non superiore all'anno solare.

17. Con l'atto di conferimento, il Responsabile di settore determina anche il relativo compenso per l'esercizio effettivo delle responsabilità cui è correlato; il compenso annuo è commisurato al periodo di permanenza del lavoratore nell'incarico affidato e in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale il compenso è proporzionalmente ridotto.

18. Al fine di rispettare il tetto massimo di spesa annuo destinato al finanziamento di detto istituto indennitario, i Responsabili di settore trasmettono preventivamente all'adozione, al Segretario generale, la motivata proposta di attribuzione dell'incarico di durata annuale di responsabilità, con riferimento all'anno solare di assegnazione, ai fini dell'esercizio del potere di coordinamento.

19. Qualora la somma delle indennità proposte sia superiore alla somma stabilita dal CCI al finanziamento dell'istituto, a seguito di affidamento stessa fattispecie di responsabilità a più persone con atto debitamente motivato, i compensi individualmente proposti saranno proporzionalmente ridotti in modo da rispettare l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità;

20. Con l'affidamento definitivo dell'incarico di responsabilità, i responsabili di settore formalizzeranno così la misura dell'indennità stessa che, dunque, avrà, in parallelo con l'affidamento stesso, connotazione temporalmente limitata e sarà correlata all'effettivo espletamento delle attività connesse alle particolari responsabilità.

21. I provvedimenti così adottati saranno trasmessi all'ufficio del Personale per la corresponsione dei compensi spettanti. Eventuali variazioni che intervengano in corso d'anno potranno essere ammesse alle medesime condizioni sopra esposte.

22. L'indennità, sarà erogata in misura frazionata per ogni mese di durata dell'incarico conferito in correlazione all'attività effettivamente prestata e per la durata definita nell'atto di conferimento; in caso di assenze continuative superiori a trenta giorni, la correlata indennità sarà sospesa a decorrere dal 31° giorno di assenza; la corresponsione del compenso potrà riprendere al rientro del lavoratore e comunque non oltre il termine previsto dall'incarico conferito. È fatto salvo in ogni caso quanto stabilito in caso di assenze per malattia dall'art. 71, comma 1, del D.L. n. 112/2008, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 133/2008.

23. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività;

24. La disciplina prevista dal presente articolo troverà applicazione a decorrere dal 01/01/2024, ovvero successivamente alla scadenza degli incarichi annuali già affidati con riferimento all'esercizio 2023 o comunque già in essere senza scadenza alcuna al momento della stipula del presente CCI.

CAPO II – PREMIALITA'

Art. 11

Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati, nel triennio di riferimento, sono utilizzabili i seguenti strumenti di premialità:

- a) premi correlati alla *performance* organizzativa;
- b) premi correlati alla *performance* individuale;
- c) premio individuale di cui all'art. 81 del CCNL 16/11/2022;
- d) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;
- e) indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale e integrativa decentrata, e specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c), del CCNL.

Art. 12

Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

(art. 7 comma 4, lett a) CCNL)

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate, come da CCNL e norme vigenti, e disponibili a costituire il Fondo risorse decentrate, sono ripartite fino ad esaurimento dei premi a disposizione, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui ai successivi articoli.

Art. 13
Premi correlati alla performance
(art. 7 comma 4, lett. b) CCNL)

1. Le risorse destinate ai premi correlati alla performance rappresentano ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli relativi al fondo per il salario accessorio e unitamente ai trattamenti economici accessori previsti dalle lettere c), d), e) e f) del comma 3 dell'art. 68 del CCNL 21/05/2018 costituiscono la parte prevalente del complesso delle risorse del fondo salario accessorio.

2. Tutti gli uffici devono essere coinvolti in almeno un obiettivo di performance organizzativa predefiniti nel PIAO approvato annualmente con delibera della Giunta Comunale;

3. La somma complessivamente destinata annualmente all'incentivazione della performance dei dipendenti viene ripartita come segue:

- il 60% per l'incentivazione della performance individuale;
- il 40 % per l'incentivazione della performance organizzativa;

4. In applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance, i premi sono così calcolati:

- il premio correlato alla **performance organizzativa** viene calcolato sulla base del grado di realizzazione degli obiettivi generali dell'ente e degli obiettivi della struttura organizzativa di appartenenza del dipendente, che non potrà essere inferiore al 70%, all'effettiva presenza in servizio e al raggiungimento di una valutazione individuale di 60/100;
L'economia generata da risorse liberate dal mancato raggiungimento degli obiettivi del PIAO viene destinata a incrementare le risorse destinate alle performance individuali dell'ente.
- il premio correlato alla **performance individuale** viene calcolato sulla base del punteggio conseguito dal dipendente nella valutazione della performance individuale, con valutazione non inferiore a 60/100. La performance individuale viene calcolata come prodotto tra il punteggio del singolo e il valore determinato dalle risorse diviso la somma dei punteggi conseguiti da ciascuno.

I dipendenti trasferiti in corso d'anno da un'area all'altra verranno valutati congiuntamente dai due Responsabili.

Nel caso di cessazioni l'importo medio verrà rapportato al periodo di servizio.

5. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo vanno corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.

6. Non concorre alla ripartizione della performance il personale a tempo determinato e quello assunto con contratto formazione lavoro per un periodo inferiore a 6 mesi.

7. Ai fini del calcolo della presenza in servizio verranno considerate tutte le assenze effettuate a qualunque titolo nell'anno di riferimento, ad eccezione dei periodi di day hospital, ricovero ospedaliero, infortunio sul lavoro, maternità obbligatoria. Il principio alla base della ripartizione dell'incentivo è che quest'ultimo sia assegnato al personale che è stato effettivamente presente in servizio per un periodo di tempo sufficiente a poter valutare la sua prestazione e a contribuire ai risultati del settore

8. La valutazione degli obiettivi assegnati a ciascun dipendente riguarderà sia l'attività svolta in presenza, sia l'attività svolta in modalità agile.

Art. 14

Premi correlati alla performance organizzativa

1. Le risorse finanziarie destinate alla performance organizzativa vengono ripartite fra i dipendenti sulla base del raggiungimento degli obiettivi formalizzati nel PIAO e certificati dal Nucleo di Valutazione.

2. Al fine di normalizzare i punteggi in centesimi secondo il peso diversificato per Area contrattuale, così come indicato nel Sistema di misurazione e valutazione delle performance del Comune di Sarego, il punteggio da considerare all'interno della scheda di valutazione sarà quello rapportato al peso di ciascuna ex categoria.

3. Il fondo destinato alla performance organizzativa viene suddiviso tra i dipendenti con la seguente formula:

$$P.O. = \frac{F}{\Sigma p} * p.i.$$

P.O. = Premio performance organizzativa

F = Fondo da ripartire

Σp = sommatoria punteggi schede di valutazione

p.i. = punteggio individuale

Art. 15

Premi correlati alla performance individuale

1. Le risorse finanziarie destinate alla performance individuale vengono ripartite fra i dipendenti dopo la conclusione del processo di valutazione.

2. Si considera positiva una valutazione di almeno 60/100.

3. La valutazione individuale tiene conto, anche delle assenze che per diverse cause il dipendente ha avuto nel corso dell'anno per determinare l'effettiva partecipazione al positivo risultato dell'attività lavorativa. Per tale finalità non sono considerate assenze i periodi di cui all'art. 13, comma 7.

4. Al fine di normalizzare i punteggi in centesimi secondo il peso diversificato per Area contrattuale, così come indicato nel Sistema di misurazione e valutazione delle performance del Comune di Sarego, il punteggio da considerare all'interno della scheda di valutazione sarà quello rapportato al peso di ciascuna ex categoria.

5. Il fondo destinato alla performance individuale, al netto della quota per la "Maggiorazione del Premio Individuale" di cui al successivo art. 16, viene suddiviso tra i dipendenti con la seguente formula:

$$P.I. = \frac{F}{\Sigma p} * p.i.$$

P.I. = Premio performance individuale

F = Fondo da ripartire

Σp = sommatoria punteggi schede di valutazione

p.i. = punteggio individuale

6. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate nella performance individuale è attribuita una maggiorazione del premio individuale che si aggiunge alla quota di detto premio, secondo la disciplina di cui al successivo art. 16.

Art. 16 **Differenziazione del Premio Individuale** (art. 81 CCNL)

1. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, nell'ambito della performance individuale di cui al precedente art. 15, è attribuita una maggiorazione del premio individuale, che si aggiunge alla quota del premio correlato alla performance individuale;

2. La quota massima del personale valutato a cui la maggiorazione può essere attribuita è pari al 10% del personale valutato positivamente, con arrotondamento all'unità superiore.

3. In attuazione dell'art. 81, commi 2 e 3, del CCNL 16.12.2022 per la quantificazione e la distribuzione del premio individuale, vengono definite le seguenti disposizioni:

- a) ultimata la valutazione del personale e distribuito il premio per la performance individuale si individua il valore medio pro-capite;
- b) ottenuto detto valore medio pro-capite si quantifica il valore nella misura del 30% dell'importo in modo da verificare che il premio che si andrà ad attribuire non sia inferiore a tale importo per ciascun avente diritto
- c) si quantifica quindi il 10%, arrotondato per eccesso, del personale che ha ottenuto il coefficiente più alto nelle fasce di merito che è effettivamente il destinatario della maggiorazione;
- d) ottenuto il numero dei dipendenti destinatari della maggiorazione, l'importo verrà suddiviso fra detti dipendenti.

4. In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni la maggiorazione è attribuita secondo i seguenti criteri in ordine di priorità:

- a) non aver percepito la maggiorazione del premio nell'anno precedente;
- b) superiore valutazione media del triennio;
- c) maggiore anzianità di servizio nell'ente.

Art. 17

Criteria per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari degli incarichi di Elevata qualificazione

(Art. 17, comma 4, CCNL)

(Art. 7, comma 4, lettera v), CCNL)

1. Conformemente a quanto previsto dal combinato disposto degli articoli 7, comma 4, lett. v), e 17, comma 4, del CCNL, alla retribuzione di risultato è destinata una quota non inferiore al 15% dell'ammontare complessivo delle risorse finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dalla macrostruttura del Comune, determinata di anno in anno con Delibera di Giunta in sede di assegnazione obiettivi con il Piano Esecutivo di Gestione.

2. Tale percentuale è finalizzata a rendere gli incaricati di E.Q. maggiormente orientati al raggiungimento degli obiettivi dell'Amministrazione, rendendoli pienamente consapevoli e motivati alla copertura del loro ruolo professionale e strategico.

Ai sensi della nuova Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 28/11/2023 rubricata "Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale" nella valutazione della leadership si considerino:

- Capacità di superare gli schemi consolidati (flessibilità e innovazione, pensiero laterale);
- Conseguire i risultati e "far accadere le cose" (iniziativa, concentrazione e orientamento al risultato, tenacia/determinazione);
- Agire velocemente, con decisione e tempestività (autonomia e decisionalità, senso di urgenza, iniziativa ed assunzione del rischio);
- Riconoscere la capacità di agire delle persone (sviluppo collaboratori, capacità di ascolto);
- Assumersi le proprie responsabilità, promuovendo il valore della responsabilità (autonomia e decisionalità, iniziativa ed assunzione del rischio);
- Costruire team ed alte performance, sapendo individuare i talenti (spirito di squadra e collaborazione, orientamento allo sviluppo delle risorse);
- Essere un modello di integrità ed etica professionale per i propri pari e collaboratori;

3. La quota di retribuzione di risultato attribuibile a ciascuna E.Q. non può eccedere il 25% della retribuzione di posizione.

4. I risultati delle attività svolte dai dipendenti a cui è stato conferito l'incarico di E.Q. sono valutati annualmente dal Nucleo di Valutazione sulla base del Sistema di misurazione e valutazione della *performance* nel tempo vigente.

6. La votazione totale della scheda di valutazione, viene rapportata, mediante proporzione alla percentuale massima teorica attribuibile quale quota di retribuzione di risultato di cui al comma 3.

7. L'attribuzione del premio spettante avverrà in misura proporzionale al punteggio ottenuto nella valutazione della performance fino ad esaurimento del fondo disponibile.

8. In caso di valutazione inferiore a 60 punti su 100, o valore equivalente, il titolare di incarico EQ non avrà accesso al sistema di premialità di cui al presente articolo.

CAPO III – PROCEDURA PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE

Art. 18

Definizione delle procedure per la progressione economica all'interno delle aree e l'attribuzione dei differenziali stipendiali

(art. 14 del CCNL)

(Art. 7, comma 4, lettera c), CCNL)

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree prevista dall'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL 16/11/2022;

2. I differenziali stipendiali sono riconosciuti, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel presente contratto.

3. Il numero dei differenziali stipendiali attribuibili nell'anno per ciascuna area contrattuale è definito dalla Tabella A allegata al CCNL e qui richiamata:

AREA	Misura annua lorda differenziale stipendiale	Numero massimo differenziali stipendiali per ogni dipendente
Funzionari ed Elevata Qualificazione	€. 1.600,00	6
Istruttori	€. 750,00	5
Operatori esperti	€. 650,00	5
Operatori	€. 550,00	5

Definizione della procedura e dei criteri di valutazione ai fini della formazione della graduatoria per l'attribuzione dei differenziali stipendiali all'interno dell'area

4. L'attribuzione dei differenziali stipendiali avviene previa procedura selettiva di Area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16/11/2022 che prevede la formazione di una graduatoria finale distinta per Area nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati.

5. L'attribuzione dei differenziali stipendiali avviene previa procedura selettiva, che prevede la formazione di una graduatoria finale articolata distintamente per ciascuna Area di inquadramento, ossia per l'area degli Operatori, degli Operatori esperti, degli Istruttori, dei Funzionari ed infine dei Funzionari di elevata qualificazione;

6. L'esito della procedura selettiva, e quindi le graduatorie elaborate a conclusione della stessa, così come previsto dall'art. 14, comma 6, del CCNL 2019/2021, ha validità limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area ed attivata la procedura selettiva.

7. Le graduatorie risultanti al termine della procedura selettiva annuale indetta sono approvate con provvedimento del responsabile del servizio Risorse umane, che procede all'attribuzione dei differenziali stipendiali al personale utilmente collocato nelle stesse fino a concorrenza del numero di differenziali stipendiali fissato nell'anno per ciascuna area del nuovo sistema di classificazione.

8. La somma residua disponibile in esito alla selezione per l'attribuzione dei differenziali stipendiali riguardanti l'anno di attribuzione ed esattamente quantificata dall'ufficio Risorse umane, va ad incrementare una tantum la somma destinata al finanziamento dei premi correlati alla performance individuale di cui agli articoli 15 del presente Contratto.

9. **I criteri di valutazione ai fini della formazione della graduatoria** sono i seguenti:

a) **INCIDENZA DELLA VALUTAZIONE**

Risultanze della **valutazione media comparata** della performance individuale del triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto, cui è attribuita l'incidenza del 70% secondo il criterio di seguito illustrato nella lettera A. nel successivo comma 13; esclusivamente nell'ipotesi in cui non sia stato possibile effettuare la valutazione del dipendente a causa di prolungata assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità ricadenti nel triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto, si prenderà come riferimento anche la valutazione riferita al primo anno antecedente il triennio di riferimento della valutazione della performance.

b) **INCIDENZA DELL'ESPERIENZA PROFESSIONALE**

Risultanze della **valutazione dell'esperienza professionale**, intesa come capacità acquisite e crescita professionale maturata nel medesimo profilo, con o senza soluzioni di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o in altre amministrazioni di comparto, nonché nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi a cui è attribuita l'incidenza del 30% secondo il criterio di seguito illustrato nella lettera B e C del successivo comma 13.;

10. **I requisiti per la partecipazione** alla procedura selettiva per l'attribuzione del differenziale stipendiale sono i seguenti:

- a. L'istituto della progressione economica all'interno dell'area, di cui all'art. 14 del CCNL del 16.11.2022, si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente dal 1 gennaio dell'anno in cui viene attivato l'istituto;
- b. Essere dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che negli ultimi 3 anni non hanno beneficiato di alcuna progressione economica; per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate al 1 gennaio dell'anno in cui viene attivato l'istituto;
- c. In caso di assunzione a tempo indeterminato di un dipendente, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso il Comune di Sarego, con mansioni del medesimo profilo, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa richiesta dal precedente punto b), per l'applicazione dell'istituto delle progressioni economiche
- d. Essere ancora in servizio presso il Comune di Sarego alla data del 1/1 dell'anno di attribuzione dei differenziali stipendiali prevista per la nuova selezione dal presente Contratto;
- e. il dipendente deve avere conseguito, nella scheda di valutazione annua, un punteggio di performance individuale di almeno 70 punti in ciascuno degli anni oggetto di valutazione;
- f. Non avere subito nell'ultimo biennio antecedente alla data di decorrenza dell'attribuzione della progressione economica stabilita per la selezione sanzioni disciplinari superiori alla multa.

11. La progressione economica all'interno dell'Area è attribuita in relazione alle risultanze della valutazione comparata della performance individuale del triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto, dal punteggio dell'esperienza professionale e dal processo formativo obbligatorio come di seguito illustrati:

- A. la valutazione comparata triennale della performance individuale del triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto, si ottiene comparando le valutazioni annuali del singolo dipendente con la media del settore di appartenenza, rapportata alla media dell'Ente; questo determina una valutazione comparata annuale che determina la media finale comparata del triennio. Il procedimento sopra descritto si effettua calcolando annualmente la media dell'ente, data dalla somma delle singole valutazioni delle performance diviso per il numero delle unità di personale; e successivamente calcolando la media annuale di ogni settore utilizzando il medesimo procedimento per il calcolo della media dell'ente. Il confronto determina uno scarto, positivo o negativo, tra la media dell'ente e quella del settore. Lo scarto del settore, sommato algebricamente al valore della valutazione della performance del singolo dipendente, perequando rendendo ciascuna valutazione comparabile a tutte le altre; Al dipendente con il punteggio più elevato vengono attribuiti 70 punti ai restanti dipendenti in proporzione.
- B. il punteggio dell'esperienza professionale è costituito da un massimo di 30 punti. L'esperienza professionale verrà valutata come segue: verrà conteggiato 50 punto per ogni anno o in proporzione per frazione di anno dall'ultima progressione economica ottenuta e 0,5 punti per ogni altro anno di esperienza professionale maturata nel medesimo profilo o equivalente a tempo indeterminato. Al dipendente con il punteggio più elevato vengono attribuiti 30 punti ai restanti dipendenti in proporzione. I dipendenti, per i periodi lavorativi nel medesimo profilo precedenti a quelli nel Comune di Sarego, dovranno produrre autocertificazione ai fini del calcolo di cui al punto precedente.

la graduatoria finale è il risultato della somma dei punteggi di cui alle lettere A) e B).

18. Per il personale dipendente assunto presso il Comune di Sarego mediante l'istituto della mobilità si conviene che l'accesso alla progressione avvenga dopo una permanenza minima nell'ente di trentasei mesi alla data del 1° gennaio dell'anno in cui viene attivato l'istituto. Per la valutazione dei punti B) e C) sono conteggiati i periodi di permanenza nello stesso profilo anche dell'ente di provenienza.

19. L'attribuzione del differenziale stipendiale ai Funzionari di Elevata Qualificazione titolari di E.Q. avviene sulla base di una graduatoria unica separata formulata dal Nucleo Indipendente di Valutazione. In ogni caso, una sola unità di personale titolare di E.Q. può accedere nell'anno di riferimento alla progressione economica all'interno dell'area. Si applicano i criteri del presente accordo escluso quanto previsto per la comparazione della valutazione.

20. L'assegnazione del differenziale stipendiale è attribuito ai primi classificati per ciascuna graduatoria secondo i criteri sopra definiti. Nel caso di parità di punteggio sarà data la precedenza in ordine:

1. al candidato che da più anni non ha ottenuto un differenziale stipendiale o progressione economica,

2. al candidato con maggiore anzianità di servizio complessivamente reso nell'Ente,
3. al candidato più anziano di età.

21. Le graduatorie saranno rese disponibili in apposita sezione del server e saranno rese definitive dopo 10 giorni dalla loro pubblicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame mediante richiesta al servizio di risorse umane.

22. Per tutto quanto non previsto dal presente articolo si rinvia al citato art. 14 del CCNL del 16.11.2022.

Art. 19

Lavoro straordinario

1. L'importo annuo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario è determinato in € 4.868,97.

Art. 20

Servizi minimi essenziali

1. Sono definiti, con la tabella sottostante, i servizi minimi essenziali da assicurare in caso di sciopero del personale dipendente:

SERVIZIO	N. UNITA'	ATTIVITA' GARANTITA
stato civile e anagrafe	1 dipendente	<ul style="list-style-type: none"> • Registrazione nascite • Registrazione morti • Attività indispensabili nei giorni di scadenza dei termini per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali.
servizi cimiteriali	1 dipendente	<ul style="list-style-type: none"> • Limitatamente all'assegnazione e/o concessione di loculi.
servizio personale	1 dipendente	<ul style="list-style-type: none"> • Limitatamente alla compilazione e al controllo delle distinte di versamento dei contributi previdenziali ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge.

Note a verbale

La parte pubblica ritiene al fine di salvaguardare la logica premiante dell'istituto e non creare un penalizzante irrigidimento delle risorse del fondo, l'importo massimo complessivo della quota delle risorse stabili, potrà essere destinata alle progressioni orizzontali storiche e ai nuovi differenziali stipendiali mediante apposito indirizzo formulato per ogni annualità dalla Giunta Comunale, in sede di contrattazione decentrata di parte economica, tenuto conto delle risorse annualmente disponibili e del numero dei dipendenti che soddisfano i sotto elencati requisiti, aventi diritto selezione annuale, e tenuto conto del principio di selettività stabilito dall'art. 23 del D.lgs. n. 150/2009, che, secondo le interpretazioni della Ragioneria generale dello Stato, non consente di erogare un numero di progressioni economiche superiore al 50% dei partecipanti alla selezione per l'attribuzione dei differenziali stipendiali

RIPARTO FONDO 2023

COSTITUZIONE fondo parte stabile	€ 54.981,76	} € 42.835,14 (parte stabile - decurtazione)
PROGRESSIONI	€ 32.626,42	
COMPARTO	€ 10.208,72	
NETTO parte stabile	€ 12.146,62	

specifiche responsabilità regolate dal CCI 2022 - assistente sociale	€ 700,00
specifiche responsabilità regolate dal CCI 2022 - anagrafe stato civile	€ 300,00
specifiche responsabilità regolate dal CCI 2022 - anagrafe stato civile	€ 300,00
specifiche responsabilità regolate dal CCI 2022 - anagrafe stato civile	€ 300,00
RISCHIO/DISAGIO	€ 1.300,00
maneggio valori	€ 600,00
totale ipotetico utilizzo indennità	€ 3.500,00

netto parte stabile - utilizzo indennità	€ 8.646,62
---	-------------------

progressioni - 1/3 netto parte stabile (arrotondato)	€ 2.882,34
--	------------

tolgo
resta

parte stabile disponibile per le schede	€ 5.764,28	+
parte variabile	€ 15.287,90	-
tolgo imu e commissione finanziate a parte	€ 2.056,52	=
totale disponibile per le schede	€ 18.995,66	

incentivi funzioni tecniche (proprio impegno)	
incentivi IMU/TASI (proprio impegno) - da liquidare	€ 411,02
istat (proprio impegno)	
commissione concorso (proprio impegno) - già liquidato	€ 1.645,50

Per il 2023 sono previste le seguenti progressioni:

B	n.1B	€	650,00
C	n. 2C	€	1.500,00
D	nessuno		
D eq	n.1	€	722,22
	totale	€	2.872,22

ATTENZIONE: COMPILARE SOLO LE CELLE DI COLORE

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

UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 - ART. 67 COMMA 1 CCNL 2016/2018	48.023,00
Risorse stabili soggette al limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 2	
RETRIBUZIONI INDIVIDUALI DI ANZIANITA/ ASSEGNI AD PERSONAM - ART. 67 COMMA 2 LETTERA C)	361,53
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)	
ARMONIZZAZIONE RETRIBUZIONI DIPENDENTI DELLE PROVINCE - ART. 1 COMMA 800 L. 205/2017	
Risorse stabili soggette al limite - CCNL 2019/2021	
INCREMENTO DELLE DOTAZIONI ORGANICHE - 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	361,53
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	1.580,80
DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ART. 67 COMMA 2 LETTERA B) - DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5	1.144,26
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	1.675,91
DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ART. 79 COMMA 1 LETTERA D)	1.172,05
INCREMENTO ART. 79 COMMA 1 BIS - DIFFERENZIALI D3 E B3	4.402,21
TOTALE RISORSE STABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23 COMMA 2	9.975,23
TOTALE RISORSE STABILI	58.359,76
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)	
MESSI NOTIFICATORI - ART. 67 COMMA 3 LETTERA F)	
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)	939,47
SCELTE ORGANIZZATIVE GESIONALI E DI POLITICA RETRIBUTIVA - ART. 79 COMMA 2 LETTERA C) (nuove assunzioni art. 33. D.L. n. 34/2018)	8.143,59
SCELTE ORGANIZZATIVE GESIONALI E DI POLITICA RETRIBUTIVA - ART. 98 COMMA 1 LETTERA C - PROVENTI C.D.S.	
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 COMMA 2	9.083,06

valore consolidato che - se correttamente quantificato - rimane invariato dal 2018

AGGIUNGO (EVENTUALE) RIA ANNUA CESSATI 2022 (RIA mensile per 13 mesi)

conseguente a incremento della consistenza del personale ex art. 33 d.l. 34/2019

valore consolidato invariato rispetto al 2022

valore consolidato invariato rispetto al 2022

computare dipendenti a tempo determinato e indeterminato, non riproporzionati al part time, solo i part-time genetici

valore consolidato invariato rispetto al 2022

attenzione: con decorrenza dal 1° aprile 2023 (nel 2023 calcolare 9/12esimi di anno)

conseguente a incremento della consistenza del personale ex art. 33 d.l. 34/2019

Risorse variabili NON 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) - 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)				
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		411,02		
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - CENSIMENTO ISTAT				
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - COMMISSIONE CONCORSO		1.645,50		
RISORSE STANZIATE DA REGIONI E CITTA' METROPOLITANE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA J)				
Risorse variabili NON soggette al limite - CCNL 2019/2021 - ART. 79				
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - ART. 79 COMMA 2 LETTERA D)		78,59		
0,22% MONTESALARI 2018 QUOTA FONDO - ART. 79 COMMA 3 E 5 CCNL 2019/2021		717,91	si compila in automatico	
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - QUOTA RELATIVA AGLI ANNI 2021 E 2022 INCREMENTO ART. 79 COMMA 1 LETTERA B) E COMMA 5 CCNL 2019/2021 - 84,50 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2018		3.351,82	si compila in automatico	
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - ART. 80 COMMA 1 - SOLO PROVENIENTI DA PARTE STABILE (ART. 79 COMMA 1 E COMMA 2)				
TOTALE RISORSE VARIABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23 COMMA 2		6.204,84		
TOTALE RISORSE VARIABILI		15.287,90		
			RISORSE STABILI	RISORSE VARIABILI
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE		73.647,66	58.359,76	15.287,90
DI CUI: TOTALE RISORSE SOGGETTE AL LIMITE		57.467,59	48.384,53	9.083,06
DI CUI: TOTALE RISORSE NON SOGGETTE AL LIMITE		16.180,07	9.975,23	6.204,84
Decurtazioni				
DECURTAZIONE CONSOLIDATA - SECONDA PARTE ART. 9 COMMA 2 BIS D.L. 78/2010 (PER GLI ANNI 2011/2014)		3.378,00		
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		3.378,00		
TOTALE DEL FONDO AL NETTO DELLE DECURTAZIONI		70.269,66		
EVENTUALE DECURTAZIONE PER APPLICAZIONE DELL'ART. 23 COMMA E DEL D.LGS 75/2017 (SUPERAMENTO "TETTO" 2016)		-	si compila in automatico	
			RISORSE STABILI AL NETTO DELLA DECURTAZIONE	RISORSE VARIABILI
SOMME A DISPOSIZIONE DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA		70.269,66	54.981,76	15.287,90
				PROVA
				70.269,66

13.231,38

TABELLA PER LA VERIFICA DEL LIMITE AL TRATTAMENTO ACCESSORIO - ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017

	ANNO 2016	ANNO 2023	
TOTALE DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE DEI DIPENDENTI	51.823,00	73.647,66	
TOTALE DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE DEI DIRIGENTI	-	-	
DECURTAZIONE CONSOLIDATA PER ANNI 2011/2014 - SECONDA PARTE ART. 9 COMMA 2-BIS DL 78/2010 (con segno meno)	- 3.378,00	- 3.378,00	si compila in automatico
INCREMENTO O DIMINUZIONE DEL LIMITE A SEGUITO DI PARI AZIONE PER TRASFERIMENTO FUNZIONI	-	-	
TOTALE LORDO	48.445,00	70.269,66	
VOCI ESCLUSE DAL FONDO DEI DIPENDENTI PER LA VERIFICA DEL LIMITE (con segno più)	2.499,00	16.180,07	
VOCI ESCLUSE DAL FONDO DEI DIRIGENTI PER LA VERIFICA DEL LIMITE (con segno più)	-	-	
TOTALE VOCI ESCLUSE	- 2.499,00	- 16.180,07	
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE IMPUTATE A BILANCIO	40.800,00	42.426,04	inserire importo già incrementato della eventuale quota per p.o. di cui all'art. 79 comma 3 CCNL 2019/21 (0,22% m.s. 2018)+quota adeguamento art. 33
0,22% MONTE SALARI 2018 QUOTA P.O. ART. 79 COMMA 3 E 5 CCNL 2019/2021 (con segno meno)	-	- 462,67	si compila in automatico
ESCLUSIONE DAL LIMITE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO CON PARI DECURTAZIONE DELLE CAPACITA' ASSUNZIONALI - ART. 11 BIS DEL D.L. 135/2018 (con segno meno)	-	-	inserire eventuale quota derogata anno 2019 a valere su spazi assunzionali, preceduta da segno meno
ACCESSORIO SEGRETARIO COMUNALE (POSIZIONE, RISULTATO, GALLEGGIAMENTO, MAGGIORAZIONE POSIZIONE) EVENTUALMENTE RAPPORATO ALLA % DI SEGRETERIA CONVENZIONATA ANNO CORRENTE	-	-	
ASSEGNO AD PERSONAM DEI DIPENDENTI INCARICATI EX ART. 110 E ART. 90 DEL TUEL	-	-	
ESCLUSIONE PERSONALE STABILIZZATO SE PRELEVATO DAL LAVORO FLESSIBILE - ART. 11 DEL D.L. 135/2018 (con segno meno) - SOLO VOCI STORICHE	-	-	inserire eventuale quota derogata per personale stabilizzato con rinuncia a "tetto" lavoro flessibile 2009, preceduta da segno meno
FONDO STRAORDINARIO	4.868,97	4.868,97	
TOTALE VERIFICA ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017	91.614,97	100.921,93	
ADEGUAMENTO LIMITE ART. 33 di 34/2019 (solo per enti soggetti)	9.306,96		si compila in automatico
LIMITE ART. 23, CO. 2, DEFINITIVO	100.921,93		
DECURTAZIONE DA OPERARE			si compila in automatico

0,00