



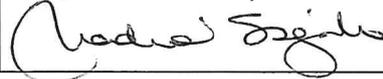
**COMUNE DI POSSAGNO**  
Provincia di Treviso

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO**  
**RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO**  
**PER IL TRIENNIO 2023-2025**

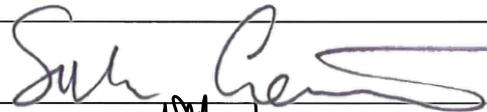
Il giorno 27 dicembre 2023 alle ore 9:30 ha avuto luogo l'incontro in videoconferenza tra la delegazione trattante di parte pubblica e di parte sindacale per la sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Integrativo relativo al triennio 2023-2025.

Sono presenti:

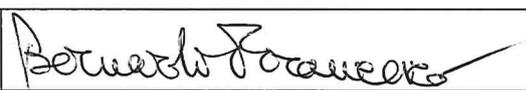
**La delegazione di Parte Pubblica nelle persone:**

- Francesca Brazzalotto (presidente)	
- Nadia Sagrillo (componente)	

**Le Organizzazioni Sindacali Territoriali nelle persone:**

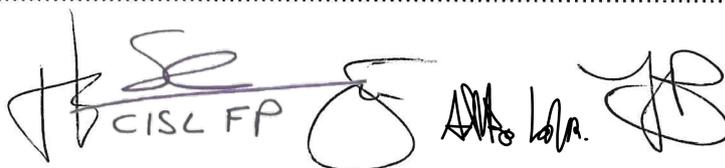
- Silvia Carraretto (C.I.S.L. FP)	
- Alberto Lopin (FP C.G.I.L.)	

**La RSU monocratica:**

- Francesco Bernardi	
----------------------	--

## INDICE

<b>TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI .....</b>	<b>5</b>
<b>CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI .....</b>	<b>5</b>
Art. 1 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria (art. 8 CCNL) .....	5
Art. 2 - Verifiche dell'attuazione del contratto .....	5
Art. 3 - Interpretazione autentica dei contratti integrativi.....	5
<b>TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE.....</b>	<b>6</b>
<b>CAPO I – RISORSE E PREMIALITÀ .....</b>	<b>6</b>
Art. 4 - Quantificazione del Fondo risorse decentrate (art. 79 CCNL).....	6
Art. 5 - Utilizzo del Fondo risorse decentrate (art. 7, comma 4, e art. 80 CCNL) .....	6
<b>CAPO II – CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE .....</b>	<b>6</b>
Art. 6 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate (art. 7, comma 4, lett. a), CCNL) .....	6
Art. 7 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa (art. 7, comma 4, lett. b) e art. 80, comma 2, lett. a), CCNL).....	7
Art. 8 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale (art. 7, comma 4, lett. b) e art. 80, comma 2, lett. b), CCNL) .....	9
<b>CAPO III - PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE .....</b>	<b>10</b>
Art. 9 - Principi generali.....	10
Art. 10 - Procedura per la progressione economica all'interno delle Aree (art. 7, comma 4, lett. c) CCNL) .....	10
<b>CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE LE INDENNITÀ' E I COMPENSI RELATIVI A PARTICOLARI.....</b>	<b>12</b>
Art. 11 - Principi generali.....	12
Art. 12 - Indennità correlata alle condizioni di lavoro (art. 7, comma 4, lett. d), e art. 70 bis CCNL 21.05.2018) .....	13
Art. 13 - Indennità di servizio esterno (art. 7, comma 4, lett. e), e art. 100 CCNL 16.11.2022) .....	15
Art. 14 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 7, comma 4, lett. f), e art. 84 CCNL 16.11.2022) .....	15
Art. 15 - Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva (art. 7, comma 4, lett. g) e art. 80, comma 2, lett. g), CCNL. 17	
Art. 16 - Criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo (art. 7, comma 4, lett. h), e art. 82 CCNL 16.11.2022).....	18
Art. 17 - Indennità di reperibilità (art. 7, comma 4, lett. i) e k), e art. 24, comma 4, CCNL 21.05.2018) .....	18
Art. 18 - Indennità di funzione (art. 7, comma 4, lett. w), e art. 97 CCNL 16.11.2022).....	18
<b>TITOLO III - DISPOSIZIONI INERENTI LA QUALITÀ E LA SICUREZZA DEL LAVORO E LA TUTELA DELLA SALUTE .....</b>	<b>19</b>
Art. 19 - Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 7, comma 4, lett. m) CCNL).....	19
Art. 20 - Elevazione contingente rapporti di lavoro a tempo parziale (art. 7, comma 4, lett. n), e art. 53, commi 2 e 8, CCNL del 21.5.2018) .....	19
Art. 21 - Limite individuale annuo banca delle ore (art. 7, comma 4, lett. o) CCNL e art. 33 CCNL) .....	20
Art. 22 - Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria (art. 7, comma 4, lett. p) e art. 36 CCNL) .....	20
Art. 23 - Orario multiperiodale (art. 7, comma 4, lett. q), e art. 31, comma 2 CCNL) .....	20
Art. 24 - Elevazione arco temporale per il calcolo del limite orario settimanale medio (art. 7, comma 4, lett. r) e art. 29, comma 2 CCNL) .....	21
Art. 25 - Elevazione limite massimo individuale lavoro straordinario (art. 7, comma 4, lett. s) CCNL e art. 32, comma 3 CCNL).....	21



CISL FP

Art. 26 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi (art. 7, comma 4, lett. t) CCNL) .....21  
Art. 27 - Criteri generali determinazione della retribuzione di risultato degli incaricati di Elevata Qualificazione e correlazione tra la retribuzione di risultato e i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 7, comma 4, lett. v) e art. 17, CCNL).....22  
Art. 28 - Esclusione turni di lavoro notturni (art. 7, comma 4, lett. z) e art. 30, comma 8, CCNL) ....22  
Art. 29 - Personale che può usufruire della pausa per la consumazione del pasto all'inizio o al termine del servizio ((art. 7, comma 4, lett. aa) e art. 35, comma 10, CCNL) .....23  
Art. 30 - Clausola finale.....23



CISL FP



# TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

## CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

### **Art. 1 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria (art. 8 CCNL)**

1. Il contratto collettivo integrativo (di seguito CCI) si applica al personale 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<sup>1</sup> a tempo determinato.<sup>2</sup>
2. Il presente CCI concerne il periodo 2023 - 2025 e i suoi effetti decorrono dalla data della sottoscrizione definitiva, fatta salva diversa prescrizione del presente contratto.
3. È fatta salva la facoltà delle parti trattanti di contrattare, con cadenza annuale, i criteri di ripartizione delle risorse decentrate tra le diverse modalità di utilizzo.
4. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti convengono di ritenere valido quanto pattuito con il presente contratto fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
5. Il presente CCI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione di quello successivo, fatte salve le eventuali modifiche normative di legge o contrattuali sopravvenute, in contrasto con il medesimo.
6. Quanto disciplinato nel presente CCI sostituisce integralmente tutte le disposizioni contenute nei precedenti CCI che divengono pertanto non applicabili, fatti salvi eventuali espressi richiami.
7. Qualora non sia diversamente indicato nel testo del presente CCI, i richiami ad articoli del CCNL si intendono riferiti a quello sottoscritto il 16.11.2022.

### **Art. 2 - Verifiche dell'attuazione del contratto (art. 8, comma 8, CCNL)**

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale – di norma in occasione della stipula dell'accordo di cui al comma 3 dell'articolo precedente -, verrà verificato lo stato di attuazione del presente CCI, mediante incontro tra le parti firmatarie.
2. Ciascuna delegazione trattante potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere alla controparte. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 15 giorni dalla trasmissione o ricezione della richiesta.

### **Art. 3 - Interpretazione autentica dei contratti integrativi (art. 49 D.Lgs. 165/2001 e art. 3, comma 5, CCNL)**

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del CCI, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente CCI e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

<sup>1</sup> Per il trattamento accessorio dei lavoratori somministrati continua ad applicarsi l'art. 52, comma 5, del CCNL 21.05.2018 il quale prevede nel caso che i relativi oneri siano a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

<sup>2</sup> Cfr. art. 23 del CCNL, rubricato: "Personale utilizzato a tempo parziale nelle Unioni e nei servizi in convenzione".

  
CISL FP





## TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

### CAPO I – RISORSE E PREMIALITÀ

#### Art. 4 - Quantificazione del Fondo risorse decentrate (art. 79 CCNL)

1. La determinazione annuale del Fondo risorse decentrate è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, sia per quanto riguarda la parte stabile che la parte variabile, ivi compreso l'incremento di risorse ai sensi della lettera c) comma 1 art. 79.
2. La quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di cui all'art. 16 (Incarichi di Elevata qualificazione) CCNL deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017 con la precisazione che tale limite non si applica alle risorse di cui all'art.79, comma 1, lettere b), d), a quelle di cui ai commi 1-bis e 3, nonché ad altre risorse che siano escluse dal predetto limite in base alle disposizioni di legge.

#### Art. 5 - Utilizzo del Fondo risorse decentrate (art. 7, comma 4, e 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. 70bis del CCNL 21.5.2018;
  - 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) compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL;
  - f) indennità di funzione di cui all'art. 97 e indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL;
  - g) compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, alle condizioni di cui all'art. 80, comma 2, lett. g), del CCNL
  - h) compensi ai messi notificatori, alle condizioni di cui all'art. 80, comma 2, lett. h), del CCNL;
  - i) differenziali stipendiali, finanziati 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 3, del CCNL e dell'art. 4 del presente CCI siano presenti risorse con carattere di variabilità, queste ultime sono destinate almeno per il 30% alla performance individuale<sup>3</sup>.

### CAPO II – CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

#### Art. 6 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate (art. 7, comma 4, lett. a), CCNL)

1. Le risorse decentrate annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 5, 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) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità del personale dipendente, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;

<sup>3</sup> L'art. 80, comma 3, del CCNL prevede una destinazione minima del 30%.



The bottom of the page features several handwritten signatures and stamps. On the left, there is a signature above the text 'CISL FP'. To its right is another signature. Further right, there are two more signatures, one of which appears to be 'A.M. L.M.'. On the far right, there is a large, stylized signature or stamp.

- d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
  - e) attribuzione selettiva di una quota non superiore al 50%<sup>4</sup> delle risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa ed individuale al raggiungimento di obiettivi e indicatori relativi alla performance organizzativa, secondo quanto previsto dalla metodologia di valutazione;
  - f) attribuzione selettiva di una quota almeno pari al 50% delle risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale al premio collegato alla performance individuale, in applicazione del principio di differenziazione del merito, con il riconoscimento di una maggiorazione ad una parte limitata del personale.
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 oggettività, 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 del personale dipendente che consegue le migliori performance;
  - c) gli obiettivi di performance sono adeguati alle condizioni organizzative e risorse strumentali e umane dell'Ente;
  - d) la performance organizzativa ed 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;
  - e) il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

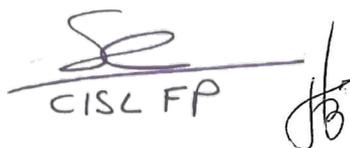
**Art. 7 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa** (art. 7, comma 4, lett. b) e art. 80, comma 2, lett. a), CCNL)

1. I criteri di ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance organizzativa sono i seguenti:
- concorre il personale che abbia conseguito la valutazione positiva della performance individuale, secondo quanto stabilito dal sistema di valutazione;
  - viene valutato il periodo di servizio nel corso dell'anno (data assunzione e data cessazione), nonché l'eventuale trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa, nel corso dell'anno;
  - gli importi sono graduati secondo uno specifico indice, determinato in base all'area di appartenenza. Per l'area degli operatori l'indice è pari a 1,00, per l'area degli operatori esperti l'indice è pari a 1,04, per l'area degli istruttori l'indice è pari a 1,17, per l'area dei funzionari ed elevata qualificazione l'indice è pari a 1,27.<sup>5</sup>
  - non concorre il personale neoassunto a tempo indeterminato o a tempo determinato, o con contratto di formazione e lavoro o tramite contratto di somministrazione con periodo lavorativo inferiore a 60 giorni nel corso dell'anno.
  - non concorre il personale in servizio e assente a qualsiasi titolo, che non svolga un periodo minimo di attività lavorativa nell'anno fissato in almeno 60 giorni.<sup>6</sup>

<sup>4</sup> La ripartizione delle risorse tra le due voci retributive di performance è una prerogativa datoriale da stabilire nella metodologia di valutazione; tuttavia si consiglia di garantire almeno il 50% di performance individuale, da condividere con le parti sindacali, in un'ottica di dialogo costruttivo.

<sup>5</sup> Si è ipotizzata la parametrizzazione con il valore dello stipendio tabellare delle nuove aree di cui alla tabella G del CCNL. Resta fermo che l'ente può sempre adottare percentuali diverse.

<sup>6</sup> Si reputa che per apprezzare l'apporto partecipativo al progetto o programma di attività e i risultati conseguiti sia necessario prevedere un presupposto minimo di presenza da parte del personale.

  
CISL FP



2. Il premio teorico spettante è proporzionalmente ridotto qualora si verifichi un'assenza dal servizio del/la dipendente per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno per una durata complessivamente superiore a 10 giorni.<sup>7</sup>
3. La presenza in servizio viene determinata in ragione annua, partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni (o 366 negli anni bisestili). Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:
  - a. ferie, festività soppresse e festività Santo patrono;
  - b. riposi compensativi e recupero prestazioni straordinarie;
  - c. i giorni non lavorativi (sabato e/o domenica, festività infrasettimanali) purché non compresi in più ampi periodi di assenza (malattia, congedo parentale, ecc.)<sup>8</sup>
  - d. congedi per le donne vittime di violenze;
  - e. assenze dovute a infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio;
  - f. congedo per maternità e per paternità, tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo del/la dipendente;
  - g. permessi mensili di cui alla legge 104/1992, art. 33<sup>9</sup>;
  - h. assenze relative a patologie gravi che richiedono terapie salvavita, tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo del/la dipendente<sup>10</sup>;
  - i. permessi retribuiti per donatori di sangue e di midollo osseo;
  - j. permessi sindacali retribuiti.
4. Nel caso di permessi fruibili a ore, ai fini del computo delle assenze, si terrà conto delle stesse per multipli di 6.
5. Il premio correlato alla performance organizzativa è erogato previa verifica dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione.
6. Il premio verrà calcolato, parametrando la valutazione ricevuta in funzione degli elementi accidentali di cui ai commi 1,2,3 e 4 e successivamente sommando i valori così ottenuti a tutti gli altri valori individuali che costituiranno il divisore della quota complessiva di premio. Definito così il quoziente, la quota individuale verrà esattamente definita moltiplicandolo (il quoziente) per ciascun valore individuale.
7. Una quota delle risorse variabili stanziata ai sensi dell'art. 79, comma 2, lettera c) può essere destinata alla realizzazione di specifici obiettivi di gruppo, anche intersettoriali, di performance organizzativa, individuati nel PIAO, a cui è assegnato il relativo budget. Il compenso dovuto per il raggiungimento di tali specifici obiettivi si aggiunge a quello erogato ai sensi dei commi precedenti, salvo sia diversamente disposto nel piano degli obiettivi contenuto nel PIAO.<sup>11</sup>
8. La ripartizione delle risorse assegnate al raggiungimento degli specifici obiettivi di gruppo di cui al comma 7 avviene in funzione dei seguenti fattori:
  - a) il contributo personale del/la singolo/a dipendente al raggiungimento dell'obiettivo, valutato in funzione dell'attività espletata (obiettivo individuale);

<sup>7</sup> L'ente può adottare una franchigia come quella proposta di giorni 10, ovvero non prevederla affatto.

<sup>8</sup> Le tipologie afferenti alle lettere a, b e c non sono assenze dal punto di vista giuridico, ma sono state indicate per ragioni di mera praticità.

<sup>9</sup> 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 ..."

<sup>10</sup> 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."

<sup>11</sup> Le previsioni dal comma 7 e seguenti hanno carattere eventuale, a seconda delle scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, in presenza di risorse variabili.



- b) il grado di raggiungimento dell'obiettivo individuato dal PIAO e approvato dalla Giunta al momento dell'assunzione della decisione di incremento delle risorse variabili del fondo.
9. I residui del budget complessivo teorico assegnato all'obiettivo strategico (derivante da parziale o mancato raggiungimento dell'obiettivo), in quanto risorse variabili stanziare per il raggiungimento dello specifico obiettivo, costituiscono economie di spesa.

**Art. 8 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale** (art. 7, comma 4, lett. b) e art. 80, comma 2, lett. b), CCNL)

1. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance individuale concorre tutto il personale dell'ente, fatte salve le precisazioni contenute nei commi seguenti, sulla base delle risultanze della valutazione annuale effettuata da ciascun/a dirigente/responsabile di settore e purché detta valutazione sia considerata positiva, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione adottato dall'ente.
2. Il premio correlato alla performance individuale è determinato in base all'individuazione di fasce di valutazione della performance, definite dalla metodologia applicata dall'ente.
3. I criteri di ripartizione delle risorse destinate alla performance individuale sono i medesimi previsti dall'art. 7 per determinare il premio di performance organizzativa.
4. Il premio verrà calcolato parametrando la valutazione ricevuta in funzione degli elementi accidentali di cui ai commi 3 e successivamente sommando i valori così ottenuti a tutti gli altri valori individuali che costituiranno il divisore della quota complessiva di premio. Definito così il quoziente, la quota individuale verrà esattamente definita moltiplicandolo per ciascun valore individuale.
5. Ad un (n.1) dipendente, con esclusione dei titolari e delle titolari di incarichi di elevata qualificazione<sup>12</sup>, che consegua annualmente una valutazione pari o superiore a 29/30, va riconosciuta una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale. A parità di punteggio precede chi consegue la maggiore valutazione media di performance nel triennio precedente.
5. Detta maggiorazione deve corrispondere a un incremento del 30% del premio correlato alla performance individuale rispetto al valore medio pro capite del premio assegnato al personale di ciascuna area, valutato positivamente con punteggio di almeno 20/30, rapportato al tempo pieno e per l'intero anno di servizio.
6. La maggiorazione del premio correlato alla performance individuale viene così determinata:

<b>N</b>	N° dipendenti che concorrono alla produttività aventi diritto alla differenziazione (3% dei dipendenti con valutazione $\geq 29$ di ciascuna categoria – Operatori e Operatori esperti concorrono insieme)	
<b>M</b>	Media produttività teorica (esito di una prima distribuzione di premio individuale, senza differenziazione)	
<b>P</b>	Totale produttività teorica (somma della produttività che sarebbe spettata senza maggiorazione)	
<b>D</b>	$= 30\% * M$	Valore della differenziazione unitaria
$\Sigma D$	$N * D$	Somma delle differenziazioni spettanti
<b>P1</b>	$P - SD$	Totale produttività da redistribuire con sistema proporzionale
<b>p1</b>	produttività finale (ricalcolata per ciascun dipendente)	
<b>p2</b>	$p1 + D$ (relativa a n. 1 dipendente meritevole di differenziazione)	

7. Qualora in sede di contrattazione integrativa venga correlata l'effettiva erogazione di una quota delle risorse di cui all'art. 79 comma 2 lett. c) del CCNL, al raggiungimento di uno o più obiettivi

<sup>12</sup> Per l'Aran (CFL161) la disposizione non è rivolta agli incaricati di E.Q., tuttavia gli enti possono attraverso la contrattazione dei criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato adottare un meccanismo simile.

  
CISL FP



riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel suo complesso, ai sensi del comma 7, art. 7 del presente CCI, il valore percentuale di cui al comma 6, è quantificato nella misura del 20%.

### CAPO III - PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE

#### Art. 9 - Principi generali

1. La progressione economica all'interno delle aree consente il riconoscimento economico e lo sviluppo professionale coerentemente con il conseguimento del maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti e dalle dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area.
2. Per competenza si intende la capacità di produrre risultati di lavoro di qualità e si compone della progressiva acquisizione di abilità, conoscenze applicate, tecniche di lavoro tali da qualificare il bagaglio professionale del personale, frutto anche delle esperienze lavorative realizzate in una pluralità di ruoli organizzativi.
3. Il sistema di valutazione della performance dovrà dare specifica rilevanza a tale dimensione, distinguendo la dimensione delle conoscenze, le capacità tecniche e la propensione a ricoprire ruoli ampi e ricchi professionalmente.

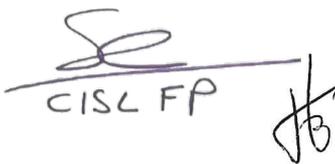
#### Art. 10 - Procedura per la progressione economica all'interno delle Aree (art. 7, comma 4, lett. c) CCNL)

1. La progressione economica all'interno delle aree si realizza con l'attribuzione dei differenziali stipendiali di cui alla tabella A), allegata al CCNL 16.11.2022 ed avviene mediante procedura selettiva<sup>13</sup> di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse stabili disponibili nel "fondo risorse decentrate" e nel numero di differenziali stipendiali determinati in sede di contrattazione integrativa, secondo quanto stabilito nel prospetto allegato A).
2. Il personale dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione viene ammesso d'ufficio alla procedura selettiva annuale delle progressioni economiche, fatto salvo per coloro che entro il termine del 30 aprile comunicano la mancata volontà di parteciparvi.
3. Concorre alla procedura selettiva per la progressione economica all'interno delle aree il personale dipendente a tempo indeterminato in servizio presso l'ente alla data del 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto integrativo di cui al comma 1, fatto salvo quanto previsto al comma 2, in possesso dei seguenti requisiti:
  - a) lavoratori e lavoratrici che in ciascuna annualità del triennio precedente abbiano conseguito una valutazione della performance individuale positiva, come stabilito dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottata dall'Ente;
  - b) lavoratori e lavoratrici che negli ultimi tre anni<sup>14</sup> non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica;
  - c) lavoratori e lavoratrici che negli ultimi due anni non abbiano avuto procedimenti disciplinari superiori alla multa. In caso di procedimenti disciplinari in corso alla data di approvazione della graduatoria di cui al comma 4, il personale dipendente interessato è collocato nella stessa con riserva, con la sospensione della liquidazione del livello differenziale stipendiale fino alla conclusione del procedimento disciplinare.<sup>15</sup>

<sup>13</sup> Il Ccnl 16.11.2022 non prevede più espressamente che la progressione economica sia riconosciuta "a una quota limitata di dipendenti" ma rimanda solo all'esigenza di una procedura selettiva. Tuttavia, occorre ricordare che secondo il Mef il principio di selettività comporta che il rapporto tra coloro che conseguono la progressione e gli aventi diritto non deve superare il 50% (vd ad es. circolare 16/2020, p. 173, relativa al conto annuale 2019); vd. anche Corte dei Conti, sez. giurisdizionale Toscana, n. 288 del 10.11.2020 secondo la quale le progressioni sono legittime se destinate a non più del 35% dei dipendenti.

<sup>14</sup> Il termine di 3 anni può essere ridotto a 2 anni o elevato a 4 anni.

<sup>15</sup> In esito del quale, se il procedimento disciplinare si conclude con l'archiviazione e con una sanzione inferiore della multa, si procede alla liquidazione della spettanza, in caso contrario si provvede con apposito provvedimento alla cancellazione dell'interessato dalla graduatoria.

  
CISL FP





4. La progressione economica viene attribuita sulla base di graduatorie, uniche per l'intero Ente, redatte per area.<sup>16</sup>

5. **Ponderazione dei criteri di valutazione**

Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato diverso per ciascuna Area, come di seguito indicato:

Tabella Criteri di valutazione per le progressioni economiche orizzontali				
Area	Valutazione della performance del triennio precedente (non inferiore a 40)	Esperienza professionale (non superiore a 40)	Capacità culturali e professionali acquisite anche a seguito di percorsi formativi (criterio eventuale)	Totale massimo
Operatori	60	40	==	100
Operatori esperti	60	40	==	100
Istruttori	60	40	==	100
Funzionari - E.Q.	70	30	==	100

I **criteri specifici di valutazione** utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della P.E.O. all'interno dell'Area di appartenenza sono i seguenti:

a) **Valutazione della performance del triennio precedente:** intesa quale media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, ma non antecedenti agli ultimi 5 anni, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.

Il punteggio massimo previsto sarà assegnato alla valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna area contrattuale. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore.

Il punteggio previsto per ciascuna Area contrattuale sarà attribuito secondo la seguente formula:

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

b) **Esperienza professionale:** intesa come esperienza maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto, con esclusione dell'anzianità necessaria per accedere alla selezione.

Il punteggio previsto per ciascuna Area contrattuale sarà attribuito secondo la seguente formula:

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

6. **Formazione della graduatoria**

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi delle precedenti lett. a) e b).

<sup>16</sup> L'Ente, secondo la propria organizzazione potrebbe prevedere il riconoscimento del livello differenziato alle Elevate Qualificazioni, approvando una distinta graduatoria.

 The bottom of the page features several handwritten signatures and stamps. On the left, there is a stamp that reads "CISL FP" with a signature above it. To the right of this stamp are several other handwritten signatures in black ink.

7. Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di sei anni, il punteggio ottenuto ai sensi del comma precedente è incrementato di una percentuale pari a:

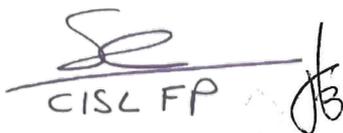
numero anni senza progressione	%
Da più di 6 anni a 7	1%
Da più di 7 anni a 8	2%
Oltre 8 anni	3%

8. Qualora il/la concorrente alla progressione economica sia in servizio nell'ente da meno di un triennio, sarà acquisita dal precedente datore di lavoro la scheda di valutazione della performance individuale della annualità mancante. Allo scopo di favorire uniformità di applicazione dei sistemi di valutazione, il/la dirigente competente al procedimento provvederà alla riparametrazione della scheda, in relazione al punteggio massimo conseguibile ed al valore medio della valutazione conseguita dal personale dell'area.
9. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e dalla Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL del 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre alle selezioni per le progressioni economiche alle condizioni tutte previste nel presente contratto collettivo integrativo. A tale fine l'ente provvede ai sensi del precedente comma.
10. Individuato il numero di differenziali stipendiali attribuibili per ciascuna area ai sensi del comma 1, acquisisce la progressione economica il personale dipendente utilmente collocato in graduatoria, secondo il punteggio ottenuto ai sensi dei commi precedenti.
11. Nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio ha diritto alla progressione il/la dipendente con la maggiore valutazione di performance, in subordine la maggiore anzianità nella posizione economica in godimento, in subordine, con la maggiore anzianità di servizio complessiva presso l'ente ed in ulteriore subordine il più giovane di età.
12. Qualora si sia collocato in posizione utile nella graduatoria personale di cui alle sezioni speciali, si terrà conto degli incrementi dei differenziali stipendiali di cui agli artt. 92, 96, 102 e 106.
13. Qualora residui un budget di spesa per la presenza in posizione utile di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, lo stesso sarà destinato al finanziamento del premio di performance della medesima annualità;
14. L'esito della procedura selettiva ha validità limitata al solo anno per il quale è prevista l'attribuzione della progressione economica.
15. Nel caso in cui un/a dipendente cessi dal servizio nell'anno di conseguimento della progressione economica, subentra il/la dipendente in ordine di graduatoria.
16. Non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva.
17. La progressione economica è attribuita dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto integrativo di cui al comma 1, salvo il caso di subentro ai sensi dei precedenti commi.

#### **CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE LE INDENNITÀ E I COMPENSI RELATIVI A PARTICOLARI PRESTAZIONI DI LAVORO**

##### **Art. 11 - Principi generali**

1. Le indennità e i compensi accessori sono riconosciuti solo in presenza di prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti l'erogazione e possono essere liquidate solo al ricorrere delle condizioni previste dagli articoli seguenti.

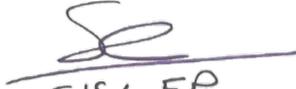
  
CISL FP



2. L'identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del dirigente/responsabile di settore.
3. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari maggiormente onerosi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
4. 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 CCI.
5. 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.
6. Tutte le indennità e compensi disciplinati dal presente capo trovano capienza nell'ambito del Fondo risorse decentrate di cui agli artt. 79 e 80 del CCNL 16.11.2022.

**Art. 12 - Indennità correlata alle condizioni di lavoro** (art. 7, comma 4, lett. d), e art. 70 bis CCNL 21.05.2018)

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
  - a) disagiate;
  - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
  - c) implicanti il maneggio di valori.
2. Si individuano a titolo esemplificativo i seguenti fattori rilevanti di disagio:
  - a) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni (esempio sportello polifunzionale);
  - b) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
  - c) prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità; garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile; garantire il servizio di polizia mortuaria.
  - d) prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi che necessitano la modifica dell'orario di lavoro per esigenze di servizio correlate a manifestazioni (es. montaggio/smontaggio palchi, posizionamento transenne, posizionamento sedie etc.) problematiche connesse al territorio, eventi atmosferici straordinari (es. neve, vento, pioggia, siccità) etc.
3. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.
4. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) non può coincidere con le

  
CISL FP









ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili professionali e/o le Aree di appartenenza.

5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:
  - dal sistema di rilevazione presenze/assenze
  - dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione;
6. Si individuano a titolo esemplificativo i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:
  - a. utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
  - b. attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
  - c. attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
  - d. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.

7. Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili professionali e/o le Aree di appartenenza.
8. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:
  - dal sistema di rilevazione presenze/assenze;
  - dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.
9. Si individuano a titolo esemplificativo i fattori implicanti maneggio valori come segue:
  - a) ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.
10. È 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.

  
CISL FP









11. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:
- dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;
  - dal sistema di rilevazione presenze/assenze
  - dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.
12. L'indennità di cui al presente articolo "condizioni di lavoro", negli importi sotto indicati, determinati nel rispetto dei criteri di cui all'art. 70 bis, comma 3, del CCNL 21.05.2018 è commisurata come segue:

	Condizione di lavoro	Importo al giorno
A	personale esposto a <u>rischio</u>	€ 1,60
B	personale esposto a <u>disagio</u>	€ 1,50
C	personale implicanti il <u>maneggio di valori</u>	€ 1,50

13. Ai sensi del combinato disposto degli artt. 7, comma 4, lett. d) e 84-bis del CCNL del 16.11.2022, in caso di compresenza di più fattispecie, il valore massimo giornaliero è di € 4,60, elevabile fino a € 15,00 in caso di contemporanea prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata", al di fuori della reperibilità.
14. L'indennità è riconosciuta per le sole giornate di effettivo svolgimento delle attività remunerate. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

**Art. 13 - Indennità di servizio esterno** (art. 7, comma 4, lett. e), e art. 100 CCNL 16.11.2022)

1. Le parti si danno atto del reciproco impegno ad attivarsi prontamente per fissare l'indennità di servizio esterno qualora la funzione di Polizia Locale, attualmente trasferita all'Unione Montana del Grappa, dovesse rientrare nella titolarità dell'ente.

**Art. 14 - Indennità per specifiche responsabilità** (art. 7, comma 4, lett. f), e art. 84 CCNL 16.11.2022)

1. In continuità con la precedente contrattazione nazionale e integrativa, l'indennità in oggetto compete alle seguenti figure, a condizione che vi sia formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto:
- a) personale che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, responsabile dei Tributi;
  - b) personale che svolge il ruolo di responsabile del protocollo informatico o di addetto all'ufficio relazioni con il pubblico;
  - c) personale addetto ai servizi di protezione civile;
  - d) messi notificatori che svolgano funzioni di Ufficiale Giudiziario<sup>17</sup>;
2. Per le funzioni di cui al comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:

<sup>17</sup> I contenuti di questo comma e del successivo vanno personalizzati da ogni ente in funzione delle figure presenti e alle quali si ritenga di riconoscere l'indennità in questione; si vedano anche le esemplificazioni contenute nel comma 1 dell'art. 84 del CCNL. Tenuto conto che tutte queste indennità sono a carico del Fondo risorse decentrate, si consiglia di attenersi complessivamente a valori in linea con quelli già in precedenza riconosciuti.



- € 350,00 - Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega completa;
  - € 150,00 - Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega parziale;
  - € 200,00 – archivisti informatici, addetti URP, messi notificatori che svolgano funzioni di ufficiale giudiziario e responsabile Tributi.
3. Le parti prendono atto della momentanea assenza all'interno della dotazione organica dell'Ente di personale esercente le funzioni di messo notificatore e di addetto URP e si danno atto del reciproco impegno ad attivarsi prontamente per una rideterminazione della presente indennità per tali figure, successivamente alla loro introduzione in organico e valutate le specifiche responsabilità assunte.
  4. L'indennità per specifiche responsabilità va altresì attribuita alle posizioni di lavoro che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Dirigente/Responsabile di Settore, con atto scritto ed adeguatamente motivato, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione e ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti appartenenti alle aree degli Istruttori, Funzionari e di Elevata Qualificazione (purché non titolari di incarichi di EQ).
  5. Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano contestualmente specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente.
  6. Le fattispecie e gli elementi di pesatura a cui il Dirigente/Responsabile di settore dovrà fare riferimento sono i seguenti:
    - a) Responsabilità e coordinamento di struttura intermedia (Servizio o Ufficio) formalizzata nello schema organizzativo dell'Ente:
      - Autonomia operativa nello sviluppo delle attività;
      - Responsabilità di istruttoria di procedure complesse e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza.
    - b) Responsabilità gestionale che comprende:
      - Responsabilità di procedimenti di spesa;
    - c) Responsabilità professionale che comprende:
      - Responsabilità di sistemi relazionali complessi;
      - Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del Dirigente/Responsabile di Settore.
  7. In sede di contrattazione integrativa annuale<sup>18</sup> è determinato l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità. Tale importo si intende confermato anche per gli esercizi successivi, sino a diverso accordo tra le parti. La Conferenza dei Dirigenti/Responsabili di Settore<sup>19</sup> provvede al riparto delle somme tra i vari settori, sulla base delle unità di personale interessate<sup>20</sup>.
  8. L'importo dell'indennità, che varia da un minimo di € 500,00 ad un massimo di € 3.000,00, è determinato dal competente Dirigente/Responsabile di Settore applicando i criteri di cui alla scheda "Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità" (Allegato B) ed è quantificato in maniera proporzionale al punteggio assegnato in sede di conferimento di

<sup>18</sup> Si potrebbe anche stabilire che l'importo base destinato per tale voce sia quello già contrattato sulla base dell'importo destinato l'anno precedente. Eventuali variazioni verranno contrattate in sede di accordo annuale a valere dal successivo. Questo per garantire continuità nell'erogazione nell'anno +1 qualora l'accordo decentrato sull'utilizzo delle risorse tardi a concludersi.

<sup>19</sup> O altro soggetto, ad esempio il Segretario comunale/generale o altri organismi collegiali previsti dai regolamenti di organizzazione dell'ente.

<sup>20</sup> La combinazione dei commi 6 e 7 determina una logica di budget, con criteri di costituzione da definire, cui segue una ripartizione interna al settore.


  
 CISL FP

specifiche responsabilità, ponendo a rapporto il punteggio massimo attribuibile con l'importo massimo di cui al presente comma.

9. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili tra loro; nel caso ricorrano più fattispecie legittimanti competerà quella di importo maggiore.
10. L'erogazione delle indennità di cui al comma 2 avviene, di norma, con periodicità mensile.
11. L'erogazione delle indennità di cui ai commi 3 e seguenti avviene annualmente, in un'unica soluzione, successivamente alla maturazione del diritto. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.
12. Le indennità di cui al presente articolo trovano applicazione a decorrere dall'01.01.2023.

**Art. 15 - Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva** (art. 7, comma 4, lett. g) e art. 80, comma 2, lett. g), CCNL

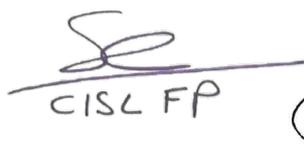
1. Ai fini di ottenere una distribuzione equilibrata delle somme destinate ai premi correlati alla performance e i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge spettanti al personale durante l'orario di lavoro, è previsto un sistema di bilanciamento tra le stesse voci retributive.<sup>21</sup>
2. I compensi previsti da specifiche disposizioni di legge sono individuati a titolo esemplificativo dall'art. 20, comma 1, lettera h) del CCNL.
3. Il bilanciamento tra i premi correlati alla performance e gli altri compensi incentivanti di cui al comma 2 avviene seguendo il principio di competenza e nel rispetto dei principi di semplificazione, trasparenza ed omogeneità di trattamento.
4. La correlazione tra le due tipologie di incentivi è realizzata con il metodo della progressività, fino ad un massimo del 95% dei premi correlati alla performance, di cui alla seguente tabella:<sup>22</sup>

Scaglioni di correlazione tra premi correlati alla performance e incentivi specifici			
Scaglioni incentivi specifici euro	Percentuale applicata	Fasce di trattenuta euro	Importo massimo progressivo trattenuto euro
Da 0,00 a 4.000,00	0	0,00	0,00
Da 4.001,00 a 6.000,00	10	Da 0,00 a 200,00	200,00
Da 6.001,00 a 8.000,00	30	Da 0,00 a 600,00	800,00
Da 8.001,00 a 10.000,00	50	Da 0,00 a 1.000,00	1.800,00
Oltre 10.000,00	70		

5. Le risorse derivanti dal bilanciamento di cui al comma 4 vengono ripartite in misura proporzionale ai premi correlati alla performance individuale ed organizzativa percepita dal

<sup>21</sup> L'Aran con parere CFL44 ha affermato che in sede di CCI possano essere individuate le regole per definire la correlazione anche in via quantitativa tra compensi connessi alla performance (individuale e collettiva) e l'entità dei compensi previsti a favore di particolari categorie di personale, da specifiche norme di legge, al fine di evitare situazioni di indubbio ed ingiustificato vantaggio a favore dei dipendenti operanti presso determinati servizi.

<sup>22</sup> Il bilanciamento tra i due compensi corrisponde ad un criterio di progressività, tenuto conto che chi percepisce maggiori compensi previsti da specifiche disposizioni di legge sopporta una maggiore trattenuta, assicurando comunque il trattamento economico dello scaglione inferiore. Ciò comporta una semplificazione del calcolo, perché non è necessario prevedere una clausola di salvaguardia. I valori proposti degli scaglioni e della relativa ritenuta potranno essere adeguati alla singola realtà dell'ente, riparametrandoli rispetto agli importi di performance ed incentivi effettivamente erogati ai dipendenti.

  
CISL FP







personale non beneficiario dei compensi previste da specifiche disposizioni di legge di cui al comma 2.

**Art. 16 - Criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo** (art. 7, comma 4, lett. h), e art. 82 CCNL 16.11.2022)

1. Non essendovi disponibilità già stanziata dall'ente ai sensi delle disposizioni vigenti al momento dell'entrata in vigore del CCNL, né precedenti utilizzi del Fondo risorse decentrate per finalità assistenziali e sociali a favore del personale, le parti concordano di rinviare i relativi criteri di concessione, come gli aspetti di dettaglio (ad esempio, la tipologia dei benefici), ad altra sessione negoziale.

**Art. 17 - Indennità di reperibilità** (art. 7, comma 4, lett. i) e k), e art. 24, comma 4, CCNL 21.05.2018)

1. Il personale coinvolto nel servizio di reperibilità e pronto intervento ha titolo a percepire la specifica indennità prevista dalla contrattazione collettiva nazionale di comparto.
2. Nel caso lo richiedano particolari esigenze organizzative o per l'ampliamento dei servizi o in situazioni di carenza di personale da porre in rotazione nei turni di reperibilità, è possibile aumentare fino a 8 il numero delle volte in cui ogni dipendente può essere messo in reperibilità nel corso di un mese.
3. Nel caso di 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 a € 10,00<sup>23</sup> per ogni turno di 12 ore.
4. L'indennità in oggetto compete anche al personale addetto all'ufficio di stato civile di volta in volta individuato nei limiti di un'unità, reperibile nei giorni festivi e limitatamente ai casi di almeno due festività consecutive.
5. L'erogazione dell'indennità avviene di norma entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto, sulla base dei dati comunicati dal competente Dirigente/Responsabile di Settore.
6. L'incremento dell'indennità di cui al comma 3 trova applicazione a decorrere dalla sottoscrizione del presente CCI.

**Art. 18 - Indennità di funzione** (art. 7, comma 4, lett. w), e art. 97 CCNL 16.11.2022)

1. Le parti si danno atto del reciproco impegno ad attivarsi prontamente per fissare l'indennità di servizio esterno qualora la funzione di Polizia Locale, attualmente trasferita all'Unione Montana del Grappa, dovesse rientrare nella titolarità dell'ente.

<sup>23</sup> L'art. 24 del CCNL 21.05.2018 pone comunque il limite di € 13 per 12 ore al giorno.

  
CISL FP   
  

## TITOLO III - DISPOSIZIONI INERENTI LA QUALITÀ E LA SICUREZZA DEL LAVORO E LA TUTELA DELLA SALUTE

### Art. 19 - Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 7, comma 4, lett. m) CCNL)

1. Le parti, tramite i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e gli organismi rappresentanti delle/dei lavoratrici/lavoratori, si impegnano ad attuare le vigenti normative in materia di tutela della salute dei lavoratori e di prevenzione dei rischi previste dal D.Lgs n. 81/2008.
2. Nell'ambito dei programmi finalizzati all'adozione di nuove competenze, l'ente garantisce la formazione finalizzata alla conoscenza dei rischi specifici connessi con l'attività svolta, nonché delle procedure da seguire, per proteggere sé stessi ed i colleghi da situazioni di pericolo o di violenza nei luoghi di lavoro.
3. Al fine di promuovere una maggiore elevata qualità del lavoro, le parti convengono di monitorare periodicamente il livello di benessere organizzativo percepito dai dipendenti al fine di prevenire situazioni di stress lavoro-correlato e dei fenomeni di burn out.
4. L'ente inoltre garantisce la sussistenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del lavoratore che presta la propria attività anche in modalità agile o da remoto.

### Art. 20 - Elevazione contingente rapporti di lavoro a tempo parziale (art. 7, comma 4, lett. n), e art. 53, commi 2 e 8, CCNL del 21.5.2018)

1. Il contingente di personale da destinare al tempo parziale corrisponde al 25% della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno, con riferimento alle singole aree e riferita alla data del 31 dicembre di ciascun anno;
2. La percentuale si ottiene con l'arrotondamento per eccesso delle frazioni decimali che risultano dal calcolo della percentuale del 25% dell'organico di ogni area, con esclusione del personale incaricato di posizione organizzativa (elevata qualificazione), del personale dirigenziale.
3. Detta percentuale del 25% può essere aumentata di un ulteriore 10% massimo, fino ad arrivare al 35% per ogni area, in presenza di gravi e documentate situazioni personali e familiari, quali:
  - grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
  - necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
  - situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
  - situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
  - situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
    - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
    - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
    - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
    - d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

  
CISL FP









4. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4, del CCNL 21/05/2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali;
5. L'ente, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale, ma per un tempo prestabilito (tempo determinato), indipendentemente dal contingente massimo di Area, allo scadere del quale il dipendente è tenuto a riprendere servizio a tempo pieno.

**Art. 21 - Limite individuale annuo banca delle ore** (art. 7, comma 4, lett. o) CCNL e art. 33 CCNL)

1. E' istituita la Banca delle ore con un conto individuale per ciascun dipendente, nel quale, confluiscono le ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzato, nel limite complessivo annuo di 36 ore.
2. Le parti si incontrano periodicamente per monitorare l'utilizzo dell'istituto nel rispetto delle esigenze formative, personali e familiari delle/dei dipendenti, tenuto conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio della struttura di appartenenza.
3. Entro il 30 novembre dell'anno di maturazione, il dipendente che su domanda, abbia accantonato le ore di straordinario nella Banca delle ore, deve confermare la propria intenzione all'utilizzo, da effettuarsi entro l'anno successivo; in caso contrario, l'ente provvede alla liquidazione del dovuto con le risorse accantonate nel fondo per il lavoro straordinario ogni inizio anno.

**Art. 22 - Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria** (art. 7, comma 4, lett. p) e art. 36 CCNL)

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, è riconosciuta una flessibilità oraria giornaliera rispetto all'orario di ingresso e all'orario di uscita, rispettivamente in posticipo ed in anticipo rispetto all'orario di lavoro, fermo restando che lo stesso è funzionale all'orario di servizio adottato dalla struttura di appartenenza.
2. Qualora dall'applicazione del comma 1 derivi un debito orario, lo stesso deve essere recuperato dalla lavoratrice/lavoratore entro i due mesi successivi in cui è maturato, previo accordo con il proprio responsabile; il mancato recupero nei suddetti termini darà luogo alla proporzionale decurtazione della retribuzione.
3. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il responsabile può consentire l'estensione della fascia di flessibilità in posticipo rispetto all'orario di ingresso od in anticipo rispetto all'orario in uscita, di ulteriori 30 minuti, esclusivamente per la tutela delle seguenti situazioni:
  - dipendenti che beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. 151/2001;
  - dipendenti che assistano familiari o che siano loro stessi portatori di handicap ai sensi della legge 104/1992;
  - dipendenti che siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL del 21.5.2018;
  - dipendenti che si trovino in condizioni di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole dell'infanzia e scuole primarie;
  - dipendenti che siano impegnati in attività di volontariato ai sensi delle norme vigenti;
  - dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi.
4. Sono esclusi dall'utilizzo della flessibilità i dipendenti che lavorino in turno o in squadra o assegnati ad altri particolari servizi individuati dall'Ente.

**Art. 23 - Orario multiperiodale** (art. 7, comma 4, lett. q), e art. 31, comma 2 CCNL)

  
CISL FP







1. 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; non si rilevano necessità per 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 integrativo di cui al precedente art. 2.

**Art. 24 - Elevazione arco temporale per il calcolo del limite orario settimanale medio** (art. 7, comma 4, lett. r) e art. 29, comma 2 CCNL)

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 integrativo di cui al precedente art. 2.

**Art. 25 - Elevazione limite massimo individuale lavoro straordinario** (art. 7, comma 4, lett. s) CCNL e art. 32, comma 3 CCNL)

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

**Art. 26 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi** (art. 7, comma 4, lett. t) CCNL)

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 tecnologia 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. 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 nuove conoscenze per accrescere il livello di competenza dell'Ente.
  - b) percorsi di carriera: prevedere adeguati percorsi di progressione professionale per consentire ai dipendenti di ricoprire nuovi ruoli di responsabilità, mettendo a frutto la professionalità di coloro che desiderano mettersi in gioco.
  - c) l'organizzazione dell'Ente: adeguare l'organizzazione a nuovi livelli di responsabilità che possono essere il motore del cambiamento tecnologico e dell'innovazione.
  - d) risorse finanziarie: destinare adeguate risorse finanziarie a progetti di innovazione e di crescita.

The image shows several handwritten signatures and stamps at the bottom of the page. On the left, there is a stamp that reads "CISL FP" with a signature over it. To its right is another signature. Further right, there are two more signatures, one of which appears to be "A.M. L.M.". On the far right, there is a large, stylized signature.

**Art. 27 - Criteri generali determinazione della retribuzione di risultato degli incaricati di Elevata Qualificazione e correlazione tra la retribuzione di risultato e i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 7, comma 4, lett. v) e art. 17, CCNL)**

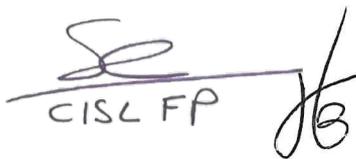
1. L'Ente destina annualmente alla retribuzione di risultato delle elevate qualificazioni una quota almeno pari al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato dell'area delle elevate qualificazioni.
2. L'ammontare del compenso destinato 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.<sup>24</sup>
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. istituzione di più fasce di valutazione;
  - b. differenziazione delle valutazioni dei risultati raggiunti e della conseguente retribuzione di risultato;
  - c. erogazione della retribuzione di risultato in misura crescente al crescere della fascia di valutazione.
4. In caso di conferimento ad un dipendente già titolare di incarico di E.Q. di un incarico ad interim relativo ad altro incarico di E.Q., ai sensi dell'art. 17, comma 5, del CCNL, la misura dell'ulteriore importo a titolo di retribuzione di risultato è definita in sede di attribuzione dell'incarico ad interim, tenuto conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connesso all'incarico, sentito l'ODV. 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, secondo la correlazione prevista all'art. 15 del presente CCI.
6. La somma derivante dalla riduzione di cui al comma 5 confluisce nella quota del fondo destinato alla retribuzione di risultato, esclusivamente a beneficio degli altri incaricati di elevata qualificazione.<sup>25</sup>

**Art. 28 - Esclusione turni di lavoro notturni (art. 7, comma 4, lett. z) e art. 30, comma 8, CCNL)**

1. Le parti concordano che allo stato attuale non sussistono condizioni ulteriori rispetto a quelle previste dall'art. 30, comma 8, del CCNL e dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. 151/2001 in seguito alle quali il personale possa – a richiesta – essere escluso dall'effettuazione di turno notturni, fermo il divieto vigente per le donne dall'inizio della gravidanza e nel periodo fino ad un anno di vita del bambino.
2. Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto integrativo di cui al precedente art. 2.

<sup>24</sup> Nel regolamento dell'area delle elevate qualificazioni, approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 54 del 07.06.2023 è indicato il procedimento per la quantificazione della retribuzione di risultato di ciascuna elevata qualificazione, nel rispetto dei criteri contenuti nel cci.

<sup>25</sup> La norma mira a definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate ad incentivare la retribuzione di risultato ai titolari di EQ non destinatari di altri compensi, mediante un sistema di perequazione tra incentivi dettati da norme di legge e premio di risultato.

  
CISL FP



**Art. 29 - Personale che può usufruire della pausa per la consumazione del pasto all'inizio o al termine del servizio** ((art. 7, comma 4, lett. aa) e art. 35, comma 10, CCNL)

1. Le figure professionali che possono fruire della pausa per la fruizione del pasto all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro e comunque a condizione che il servizio prestato ammonti ad almeno 6 (sei) ore 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 e al personale operaio;
  - b) personale impegnato nella realizzazione di eventi culturali nel campo museale;
  - c) personale impegnato in interventi di protezione civile in situazioni di emergenza;
  - d) personale impegnato in attività scolastico ed educativo, connesso a compiti anche di vigilanza;

**Art. 30 - Clausola finale**

1. Le parti convengono che nel caso di modifiche alle disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale, che intervengano nel corso della vigenza del presente CCI e che abbiano implicazioni sui contenuti del presente accordo, procederanno ad eventuali integrazioni o modifiche.
2. Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia ai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
3. Le disposizioni contenute nel presente contratto collettivo integrativo conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.

  
  
CISL FP  
  
  


**Alleg. A) Progressione economica orizzontale all'interno delle aree art. 14 CCNL 16.11.2022**

**determinazione del numero dei "differenziali stipendiali" per ciascuna area - proiezione aventi diritto**

area	N° Dipendenti potenzialmente beneficiari della progressione, ergo aventi diritto	percentuale aventi diritto	n. unità aventi diritto (da arrotondare)	numero unità aventi diritto	misura annua lorda differenziale stipendiale per tredici mensilità	costo complessivo teorico annuale
operatori	0	30,00	0,00	0	€ 550,00	€ 0,00
operatori esperti	2	30,00	0,60	1	€ 650,00	€ 650,00
istruttori	3	30,00	0,90	1	€ 750,00	€ 750,00
funzionari ed elevata qualificazione	5	30,00	1,50	2	€ 1.600,00	€ 3.200,00
<b>totale generale</b>	<b>10</b>			<b>4</b>		<b>€ 4.600,00</b>

\*le risorse necessarie sono indicate a livello teorico in quanto non si tiene conto della riduzione derivante da rapporti di lavoro a tempo parziale e delle riduzioni di stipendio per effetto di applicazione di istituti contrattuali.

il calcolo ipotizzato non tiene conto dell'eventualità che tra i beneficiari ci sia il personale delle sezioni speciali di cui agli artt. 92, 96, 102 e 106, quali gli agenti incaricati di coordinamento, gli iscritti in albi e personale docente, ecc

  
CISL FP



 *ATA LOR.*





Allegato B)

**TABELLA**  
**per l'attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità**  
**(art. 84 CCNL 16.11.2022)**

<b>a. RESPONSABILITÀ E COORDINAMENTO DI STRUTTURA</b>	<b>Max punti n. 15</b>
1) Autonomia operativa	Punti da 1 a 5
2) Grado di responsabilità istruttoria	Punti da 1 a 5
3) Apposizione pareri interni di regolarità	Punti da 1 a 5

<b>b. RESPONSABILITÀ GESTIONALE E DI COORDINAMENTO</b>	<b>Max punti n. 15</b>
1) Resp. procedimenti di spesa	Punti da 1 a 5
2) Resp. di coordinamento gruppi di lavoro	Punti da 1 a 5
3) Resp. realizzazione piani di attività	Punti da 1 a 5

<b>c. RESPONSABILITÀ PROFESSIONALE E DI COORDINAMENTO</b>	<b>Max punti n. 15</b>
1) Responsabilità di processo	Punti da 1 a 5
2) Responsabilità di sistemi relazionali complessi	Punti da 1 a 5
3) Responsabilità concorso/supporto alle decisioni del Responsabile	Punti da 1 a 5

<b>FASCE PUNTEGGI</b>	<b>FASCE INDENNITÀ</b>
da 42 a 45 punti	da €. 2.501,00 a €. 3.000,00
da 30 a 41 punti	da €. 1.501,00 a €. 2.500,00
da 11 a 29 punti	da €. 501,00 a €. 1.500,00
Inferiore a 11 punti (minimo 9)	€. 500,00;

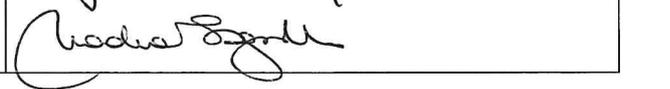
  
CISL FP



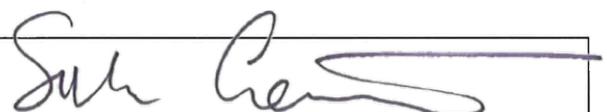
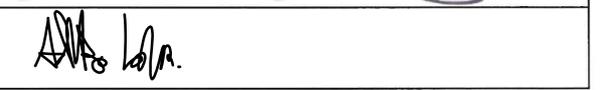
  
AMM. L. M.

Al termine della riunione le parti sottoscrivono in forma autografa il sopra riportato Contratto Collettivo Integrativo (CCI) relativo al triennio 2023/2025.

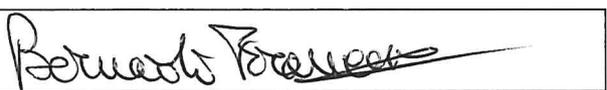
**La delegazione di Parte Pubblica nelle persone:**

- Francesca Brazzalotto (presidente)	
- Nadia Sagrillo (componente)	

**Le Organizzazioni Sindacali Territoriali nelle persone:**

- Silvia Carraretto (C.I.S.L. FP)	
- Alberto Lopin (FP C.G.I.L.)	

**La RSU monocratica:**

- Francesco Bernardi	
----------------------	--