



**Città di Reggio Calabria**

**Segreteria Generale**



Piazza Italia - Palazzo San Giorgio  
Reggio Calabria



0965/22976



segrgen@reggiocal.it  
protocollo@pec.reggiocal.it

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (Ccdi) TRIENNIO 2023 – 2025**

In data 29 /12/2023 presso la residenza municipale del comune di Reggio Calabria,

**- la delegazione di parte pubblica:**

Presidente – Dott.ssa Antonia Criaco – Segretario Generale	P [ ]	A [ ]
Componente – Dott. Demetrio Barreca –Dirigente Generale	P [ ]	A [ ]
Componente – Dott.ssa Iolanda Mauro – Dirigente del Settore Risorse Umane	P [ ]	A [ ]

**- la delegazione sindacale:**

OO.SS. Territoriale CGIL FP – _____	P [ ]	A [ ]
OO.SS. Territoriale UIL FPL – _____	P [ ]	A [ ]
OO.SS. Territoriale CISL FP – _____	P [ ]	A [ ]
OO.SS. Territoriale CSA – _____	P [ ]	A [ ]

R.S.U. Aziendale –

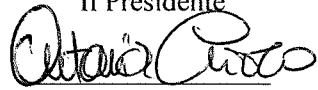

Premesso che:

- i In data 22.12.2022 è stata sottoscritta l’ipotesi di contratto CCNL 2023-2025;
- i in data 28 dicembre 2023 il Collegio dei revisori ha rilasciato il prescritto parere;
- i La Giunta comunale, con deliberazione n. 264 del 28 dicembre 2023, ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell’ipotesi di CCDI per il triennio 2023-25;

**LE PARTI STABILISCONO,**

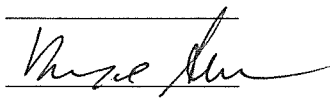
al termine della riunione, Le parti sottoscrivono il seguente contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI normativo) per il triennio 2023 – 2025 e parte economica 2023.

**Per la delegazione di parte pubblica**

Il Presidente  
  


**Per la delegazione sindacale**

OO.SS. Territoriale CGIL FP  
 OO.SS. Territoriale UIL FPL  
 OO.SS. Territoriale CISL FP  
 OO.SS. Territoriale CSA

\_\_\_\_\_  
  
 \_\_\_\_\_

R.S.U. Aziendale

R.S.U. Aziendale

R.S.U. Aziendale

R.S.U. Aziendale

R.S.U. Aziendale

R.S.U. Aziendale

R.S.U. Aziendale

*Boyano Mondini*

*Mauro F.P.*

*C.S. Agos (CSA)*

*Mauro F.P. (CISC FP)*

*Mauro F.P.*

*Mauro F.P.*

*Mauro F.P. (CISC FP)*



Città di Reggio Calabria  
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI) PER IL  
TRIENNIO 2023 - 2025

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI.....	3
Art. 1 Ambito di applicazione.....	3
Art. 2 Oggetto, principi e finalità.....	3
Art. 3 Durata e procedura di verifica delle modalità attuative.....	3
Art. 4 Interpretazione autentica delle clausole controverse.....	4
TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE.....	4
Art. 5 Fondo risorse decentrate.....	4
Art. 6 – Utilizzo del Fondo risorse decentrate.....	5
Art. 7 – Criteri di ripartizione del Fondo.....	5
Art. 8 –Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.....	5
Art. 9 - Risparmi derivanti dall’attuazione dei Piani di razionalizzazione.....	6
Art. 10 – Risorse correlate ai “servizi conto terzi”.....	7
Art. 11 – Incentivo economico per il personale impiegato in attività di docenza.....	7
Art.12 - Criteri per l’attribuzione dei premi.....	7
Art. 13 - La performance organizzativa.....	8
Art. 14 - La performance individuale.....	10
BUDGET DA DESTINARE A MAGGIORAZIONE.....	12
Art. 15 - Differenziazione della performance individuale.....	12
Art. 16 - Le Progressioni Economiche/Differenziali stipendiali all’interno delle Aree d’inquadramento.....	12
Art. 17 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche.....	13
Art. 18 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione.....	14
Art. 20 - Indennità condizioni di lavoro (articolo 70-bis del CCNL 21/05/2018, e art. 84-bis del CCNL 16/11/2022).....	15
Art. 21 - Indennità per specifiche responsabilità (art.84 del CCNL 16/11/2022).....	17
Art. 22 - Indennità di reperibilità.....	21
TITOLO III – SEZIONI SPECIALI.....	21
Art. 23 - Indennità servizio esterno.....	21
Art. 24 - Indennità di funzione.....	22
Art. 25 – Incentivi economici per attività ulteriori rispetto al calendario scolastico.....	22
TITOLO IV- ISTITUTI CORRELATI ALL’ORARIO DI LAVORO.....	22
Art. 27 – Riposo compensativo per turno festivo infrasettimanale.....	22
Art. 28 – Elevazione arco temporale di riferimento per orario massimo di lavoro settimanale...23	23
Art. 29– Lavoro straordinario e Banca delle ore.....	23
Art. 30- Flessibilità dell’orario di lavoro.....	23
Art. 31 – Orario massimo di lavoro settimanale.....	25
Art. 32 –Servizio sostitutivo di mensa.....	25
Art. 33– Elevazione contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale.....	26
Art. 34 - Welfare integrativo.....	27
Art. 35 – Misure concernenti salute e sicurezza sul lavoro.....	27
Art. 36 – Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all’organizzazione di servizi.....	28

BM

PL

Adm

SP

1

## TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

### Art. 1 Ambito di applicazione

1. Il presente contratto collettivo integrativo (di seguito CCI) si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il comune di Reggio Calabria, con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di formazione e lavoro e di somministrazione nei secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge e contrattuali in materia. Il presente contratto si applica, altresì, al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale degli enti.

### Art. 2 Oggetto, principi e finalità

1. Il presente CCI reca la disciplina degli istituti normativi ed economici che le norme di legge e le disposizioni dei vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto Funzioni Locali demandano a tale livello di contrattazione.

2. Il CCI persegue il fine di assicurare la rispondenza degli strumenti indennitari, incentivanti e premiali del personale all'effettività degli assetti organizzativi e gestionali degli uffici e dei servizi in linea con la programmazione dell'ente e con la relativa pianificazione esecutiva, nonché nell'ottica del consolidamento e miglioramento degli standard di erogazione dei servizi e dei livelli di produttività attesa, nel rispetto dei principi di valorizzazione delle professionalità e del merito.

### Art. 3 Durata e procedura di verifica delle modalità attuative

1. Gli effetti del presente CCI decorreranno dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa indicazione, e sino al 31.12.2025

2. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio presso l'ente attraverso l'invio in posta elettronica presso gli indirizzi mail istituzionali oppure attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale.

3. Le parti convengono che i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo, saranno negoziati con cadenza annuale attraverso apposito accordo economico sottoscritto tra le parti. A tal fine la sessione negoziale finalizzata alla sottoscrizione del citato accordo economico va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'ente fornirà alle OO.SS. una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo risorse decentrate.

4. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore e conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo CCI o di eventuali nuove disposizioni contrattuali integrative modificative o integrative dello stesso, salvo il caso in cui intervengano norme di legge o di futuri contratti collettivi nazionali di lavoro di applicazione immediata a precettiva, incompatibili con la prosecuzione della predetta efficacia.

5. Le parti firmatarie si incontrano, almeno una volta l'anno, per verificare lo stato di attuazione del presente CCI e, su richiesta motivata, ogni qual volta la delegazione trattante di parte sindacale, a seguito di adozione da parte dell'ente di provvedimenti che attivano o riorganizzano funzioni e

AN

Fede

Reggio Calabria

2

0

28 2

servizi, lo richieda. Il presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro dieci giorni dalla ricezione della richiesta.

#### **Art. 4 Interpretazione autentica delle clausole controverse**

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 15 giorni lavorativi dalla richiesta di cui al successivo comma 2, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. Al fine di cui al comma 1 la parte interessata invia all'altra apposita richiesta scritta indicando una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
3. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del presente contratto

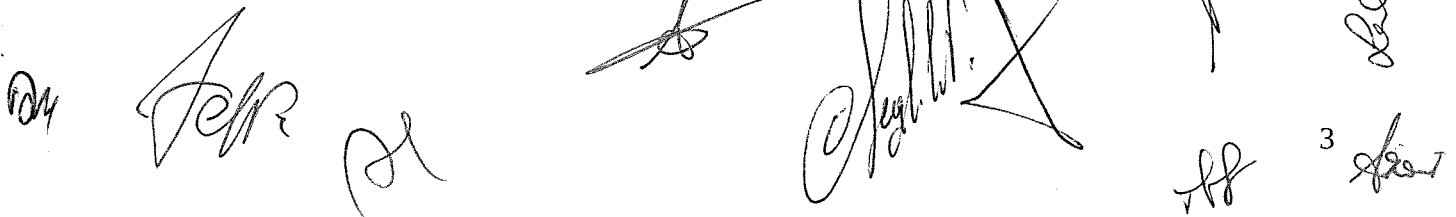
### **TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE**

#### **Art. 5 Fondo risorse decentrate**

1. Ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa, in attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della L. n. 234/2021 (Legge di bilancio 2022), le parti convengono sulla opportunità di incrementare annualmente, le risorse di parte variabile finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti di cui all'art. 79 comma 2, lett. c) e quelle di cui all'art. 17, comma 6, del CCNL 16.11.2022 di una misura complessivamente non superiore allo 0,22 per cento del monte salari 2018. Tali risorse, in quanto finalizzate a quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, del D.L. n. 80/2021, non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. lgs. n. 75/2017. Tali risorse saranno ripartite in misura proporzionale sulla base degli importi relativi all'anno 2021, prendendo in considerazione il fondo delle risorse decentrate nella sua interezza (parte stabile e parte variabile) senza depurarlo da eventuali compensi per specifiche disposizioni di legge e le risorse stanziati ai sensi dell'art. 17, comma 6 del CCNL 2019-2021 per la retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione

2. Al fine di garantire maggiore efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa in considerazione dei rilevanti impegni derivanti dall'attuazione dei progetti del PNRR e degli adempimenti connessi, per gli anni dal 2023 al 2026, nel caso in cui l'ente rispetti i requisiti, previsti all'art. 8 comma 4 del Decreto Legge n. 13/2023 e smi. le parti concordano di discutere annualmente oltre il limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, l'ammontare della componente variabile del fondo per la contrattazione integrativa destinata al personale in servizio, in misura non superiore al 5% della componente stabile del fondo certificato nel 2016.

3. L'ente, in ossequio ai principi generali di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti, su richiesta della delegazione trattante di parte sindacale procederà ad illustrare le modalità di quantificazione delle risorse con particolare riferimento alle nuove voci di incremento di parte stabile previste dall'articolo 79 comma 1 lettere b) d) e comma 1 bis del CCNL 16.11.2022 che non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. lgs. n. 75/2017.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large circular mark on the right side.

## Art. 6 – Utilizzo del Fondo risorse decentrate

1. Le risorse del Fondo di cui all'art. 4 annualmente disponibili sono destinate per corrispondere del pagamento delle indennità prevista dall'art. 80 del CCNL 2019-21
2. Le risorse variabili annualmente rese disponibili ai sensi dell'art. 79 comma 2 del CCNL 16.11.2022 sono destinate almeno per il 30% alla performance individuale.
3. Ai sensi dell'art. 80 comma 3 del CCNL 16.11.2022 non rientrano nel vincolo di destinazione di cui al comma precedente le risorse finalizzate a compensare l'indennità condizioni di lavoro, l'indennità di funzione e di servizio esterno, nonché quelle derivanti da specifiche disposizioni di legge, compresi i compensi ISTAT previsti dall'art. 70 ter del CCNL 21.5.2018

## Art. 7 – Criteri di ripartizione del Fondo

1. Le risorse del Fondo di cui all'art. 5 annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, per assicurare la rispondenza degli strumenti indennitari, incentivanti e premiali del personale agli assetti organizzativi e gestionali degli uffici e dei servizi e alle particolari condizioni di erogazione di determinati servizi
2. Per l'anno 2023, le risorse disponibili per la contrattazione integrativa, desunte dalla determinazione di costituzione sono contenute nell'allegato 1 del presente contratto (piano di riparto) al netto delle risorse necessarie per corrispondere:

- I differenziali di progressione economica (ovvero le posizioni economiche in godimento) al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78, comma 3, lettera b) CCNL del 16.11.2022 ;
- quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22 gennaio 2004;
- incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art. 31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14 settembre 2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5 ottobre 2001;
- l'indennità che continua ad essere corrisposta al personale dell'ex VIII qualifica funzionale, non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6 luglio 1995.

3. Tali risorse vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 6 comma 1 del presente CCI, in valori assoluti così come riportati nell'allegato 1 (piano di riparto).

## Art. 8 –Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi ISTAT di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018, non sottoposti al limite di cui all'art. 23 comma 2 d.lgs. 75/2017 sono, a titolo esemplificativo, :

- incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del d.lgs. n. 50/2016 e dall'art. 45 del D:lgs 36/2023,
- gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI (art. 3, comma 57, Legge 23.12.1996, n. 662; art. 59, comma 1, lett. p), d.lgs. 15.12.1997, n. 446);
- gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione IMU e TARI (art.1, comma 1091 L. n. 145/2018);

DM

Dele

Dele

Dele

Dele

Dele

Dele

Dele

Dele

Dele

- i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 del decreto-legge 90/2014 e articolo 27 del C.C.N.L. del 14 settembre 2000
- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003
- proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie ai sensi degli artt. 142 e 208 Codice della Strada per la quota di proventi contravvenzionali (accertati ed incassati nello stesso esercizio finanziario) eccedente le riscossioni del precedente esercizio finanziario, da utilizzare per premiare la maggiore produttività di specifiche unità di personale incaricate di svolgere servizi suppletivi di controllo funzionali al programmato potenziamento della sicurezza urbana e stradale
- diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati (art. 32, comma 40 del D. L. 269/2003);
- compensi per le attività di rilevazione svolte per conto dell'ISTAT;
- compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D. L. n. 437 del 1996, spese del giudizio per contenziosi dinanzi al giudice tributario.
- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della L. n. 326 del 2003;
- compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della L. 449/1997.
- compensi per il personale coinvolto nelle "celebrazioni dei matrimoni ed unioni civili in varie sedi comunali nonché in altri sedi di proprietà pubblica e sede di proprietà privata. In particolare si prevede la seguente ripartizione: il 30% degli introiti al personale di comparto distribuendo tali proventi al 50% agli ufficiali di stato civile ed il restante 50% agli ausiliari coinvolti nelle attività.

2. L'elenco di cui al comma 1 si intende implementato da tutte le risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedono specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi nei limiti di quanto previsto dalle medesime disposizioni normative.

3. Le relative somme saranno stanziare secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti dell'ente, oggetto di informativa preventiva alle OO.SS., e ripartite in sede di accordo economico annuale sui criteri di ripartizione del Fondo.

4. correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e i particolari compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge prevedendo una riduzione della quota spettante a titolo di produttività in percentuale variabile in base all'ammontare dei compensi attribuiti ai sensi dell'art. 7 del CCI

Compensi erogati nell'anno, calcolati al lordo di tutti gli oneri di cui al presente articolo	Percentuale di abbattimento incentivo performance di tutte le tipologie
Da € 3.001 a € 9.000	30%
Oltre 9.000	50%

#### Art. 9 - Risparmi derivanti dall'attuazione dei Piani di razionalizzazione

1. Ai sensi di quanto previsto dall' art. 67, comma 3, lettera b) CCNL 2016- 2018, richiamato dall'art. 79, comma 2, lettera a) del CCNL 2019-2021 le risorse decentrate di parte variabile

DM

Ferre A

to

Chayli di Viana

HP

X

5

Shen

O

Boes

K

possono essere incrementate, annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento delle economie aggiuntive derivanti dall'attuazione dei piani di razionalizzazione di cui all'art. 16, commi 4 e 5 del D. L. 98/2011, convertito in Legge n. 111/2011.

2. I piani di cui al comma 1, oggetto di informativa alle OO.SS., devono essere adottati o modificati entro il 31 marzo di ogni anno.

3. Il 50 per cento dell'importo di cui al comma 1 è destinato per una quota parte pari al 50% esclusivamente ai dipendenti che hanno direttamente partecipato alla realizzazione dei piani di razionalizzazione per la performance individuale; la restante quota del 50% è messa a disposizione per la performance individuale di tutto il personale.

L'ulteriore quota del 50% dell'importo di cui al comma 1, nella misura definita in sede di contrattazione integrativa, sarà prioritariamente destinata al finanziamento delle misure di Welfare integrativo.

#### **Art. 10 – Risorse correlate ai “servizi conto terzi”**

1. Al fine di favorire l'innovazione dell'organizzazione amministrativa e di realizzare maggiori economie, nonché una migliore qualità dei servizi prestati, l'amministrazione stipula contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione, convenzioni dirette a fornire, a titolo oneroso, consulenze o servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari; eroga prestazioni dietro corresponsione di un contributo da parte dell'utenza.

2. Le risorse derivanti da tali istituti sono annualmente destinabili al salario accessorio del personale non dirigente ad incremento della parte variabile dei fondi (risorse ex art. 67 c. 3 lett a CCNL 21/5/2018 richiamato dall'art. 79 comma 2 lettera a) CCNL 16.11.2022), secondo le percentuali definite dai regolamenti di attuazione e saranno ripartite in sede di accordo economico annuale sui criteri di ripartizione del Fondo.

#### **Art. 11 – Incentivo economico per il personale impiegato in attività di docenza**

1. Gli enti possono individuare, all'interno dei propri organici, personale qualificato non dirigenziale da impiegare, durante l'orario di lavoro, come docente per i percorsi formativi di aggiornamento rivolti a tutto al personale.

2. In tale ipotesi le parti, previo adozione del regolamento e accordo in sede di piano di riparto convengono che al personale utilizzato in attività di docenza è erogato un incentivo orario di € 18 per ogni ora di docenza, con relativi oneri a carico del Fondo, esclusivamente a valere sulle risorse stanziare ai sensi dell'art. 79, comma 2, lett. c) del Ccnl 16.11.2022.

#### **Art.12 - Criteri per l'attribuzione dei premi**

1. L'amministrazione si avvale del sistema della incentivazione della produttività per supportare processi di riorganizzazione, consolidamento e miglioramento dei servizi, delle attività e delle prestazioni erogate dall'ente.

2. In tal senso, gli obiettivi correlati alla incentivazione della produttività sono parte integrante del sistema di programmazione e pianificazione dell'Ente e sono declinati nell'ambito del documento di pianificazione esecutiva (PIAO) quali obiettivi di struttura.

3. Nell'ambito dell'attività di pianificazione dell'Ente, l'Amministrazione può individuare, previa contrattazione con le Organizzazioni Sindacali, progetti-obiettivo da finanziare con risorse previste da specifiche disposizioni di legge, potendo altresì sviluppare progetti di produttività su obiettivi determinati.



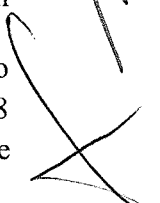
AM

Leone  
Guglielmino

FF

6

Dei

Ledes





4. Secondo quanto previsto dagli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli Organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono i seguenti principi fondamentali in materia di attribuzione e riconoscimento delle risorse economiche ai fini dell'erogazione dei regimi premiali:

a) La performance organizzativa o di struttura è correlata ad un sistema di incentivazione che assorbe il 40 % delle risorse complessivamente destinate alla produttività mentre il restante 60 % delle risorse è rivolto al riconoscimento della performance individuale.

b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale adottati dall'amministrazione - sono distribuite secondo logiche di merito e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;

c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito rispetto alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni; pertanto, i compensi sono assegnati esclusivamente ai dipendenti che nella Scheda di valutazione individuale abbiano raggiunto una valutazione pari almeno al 50% del massimo attribuibile;

d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso virtuoso di gestione dei regimi premiali caratterizzato dalle seguenti fasi essenziali:

1. programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;

2. programmazione operativa e gestionale: definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in una logica di partecipazione e di condivisione;

3. predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;

4. predeterminazione delle risorse destinate alla premialità;

5. verifica degli obiettivi e dei risultati effettivamente raggiunti a consuntivo;

6. controlli e validazione dei risultati conseguiti;

7. esame delle valutazioni attraverso apposito confronto;

8. riconoscimento dei regimi premiali conseguiti ad esito della validazione dei livelli di utilità generata;

9. refertazione dei risultati di sistema agli organi di governo;

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

f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unitariamente strutturato e si applica a tutti indistintamente gli istituti incentivanti che presuppongano la valutazione delle prestazioni a proprio fondamento.

5. Per i lavoratori in part time l'erogazione dei premi di performance è determinata in misura proporzionale al regime orario adottato.

6. Il personale a tempo determinato concorre all'attribuzione dell'incentivo, in misura proporzionale alla durata del rapporto di lavoro, nel caso in cui, nell'anno solare, abbia prestato servizio per almeno tre mesi in maniera continuativa.

#### Art. 13 - La performance organizzativa

1. Nell'ambito delle attività di programmazione annuale e pluriennale dell'amministrazione, nel rispetto del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ente, delle specificità delle diverse aree funzionali, per ogni esercizio di riferimento, trovano definizione gli obiettivi gestionali di pertinenza delle diverse articolazioni organizzative, ivi compresi quelli aventi natura trasversale che coinvolgono più strutture ovvero l'intero Ente.

BY  
A  
M  
\*  
G. M. Di...  
SP 7  
A

2. Tutti gli obiettivi sono corredati da uno o più indicatori, utili al monitoraggio degli andamenti durante l'esercizio ed alla valutazione dei risultati a consuntivo.
3. I premi collegati alla performance organizzativa per settore sono erogati secondo le seguenti modalità

Livello di conseguimento del risultato (per settore, U.O. di primo livello)	Percentuale di erogazione per singolo dipendente del Settore
Livello tra il 91 ed il 100%	100% del budget assegnabile al settore;
Livello tra 81% e 90%	90% del budget;
Livello tra il 71% e il 80%,	80% del budget;
Livello tra il 61% e il 70%,	70% del budget;
Livello tra il 50% e il 60%,,	60% del budget;
al di sotto del livello di conseguimento del 50%	0% del budget

4. I premi collegati alla performance organizzativa sono corrisposti in un'unica soluzione a consuntivo dell'esercizio, entro il mese di luglio dell'anno successivo, previa validazione del livello di raggiungimento degli obiettivi da parte del competente Organo di valutazione.

5. Ai fini della liquidazione del premio per la performance organizzativa acquisita la validazione del competente Organo sul livello di raggiungimento degli obiettivi che consente di quantificare la percentuale erogabile del budget, si procederà alla liquidazione individuale proporzionalmente sulla base del risultato conseguito dal settore secondo i pesi per le diverse categorie di personale stabilite dal SMVP

pesi del modello per le diverse categorie di personale

	Area Operatori	Area Operatori Esperti	Area Istruttori	Area Funzionari ed
<i>PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</i>	30	40	50	60
<i>PERFORMANCE INDIVIDUALE</i>	70	60	50	40
<i>TOTALE</i>	100	100	100	100

*TABELLA COEFFICIENTI BUDGET PER LIQUIDAZIONE BUDGET PREMIO PERFORMANCE INDIVIDUALE ED ORGANIZZATIVA*

AREA	Coefficiente
Area Operatori	1
Area Operatori Esperti	1,2
Area Istruttori	1,3
Area Funzionari	1,5

6. I risparmi conseguenti all'abbattimento delle quote di premio secondo le modalità sopra descritte, ovvero in base alle giornate non lavorate (art.12, commi 5 e 6), trattandosi di somme collegate agli obiettivi di struttura al cui conseguimento ha concorso l'intero personale saranno ridistribuite al

DM

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

SP<sup>8</sup> *[Handwritten signature]*

personale del settore in base alla valutazione e le percentuali di cui al comma 3 (esempio se il Settore Lavori pubblici ha conseguito il 75 % di livello di conseguimento degli obiettivi, sarà distribuito l'80% del budget disponibile al settore e ripartito proporzionalmente ad ogni singolo dipendente del settore secondo la percentuale di appartenenza)

7 I risparmi conseguiti dall'abbattimento della performance del settore sono destinati fino a concorrenza all'erogazione del premio di maggiorazione ed il restante redistribuiti per settori.

**Art. 14 - La performance individuale**

1. Ai fini dell'attribuzione della quota di incentivo collegata alla performance individuale, l'Ente si avvale di un sistema di valutazione della performance idoneo a rilevare la qualità del contributo personale dimostrato ed i comportamenti professionali e organizzativi posti in essere come di seguito specificato:

2. In relazione al punteggio conseguito, il dipendente è collocato in una delle 6 fasce

Livello di conseguimento del risultato individuale	Percentuale di erogazione per singolo dipendente del Settore
Livello tra il 91 ed il 100%	100% del budget assegnabile al settore;
Livello tra 81% e 90%	90% del budget;
Livello tra il 71% e il 80%,	l'80% del budget;
Livello tra il 61% e il 70%,	l'70% del budget;
Livello tra il 50% e il 60%,,	60% del budget;
al di sotto del livello di conseguimento del 50%	0% del budget

Con un punteggio inferiore a 50 non è prevista l'erogazione del premio.


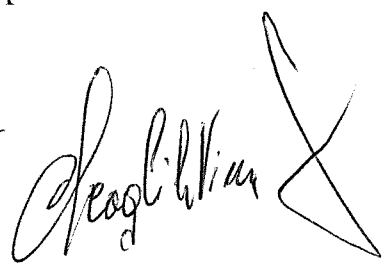

3 I risparmi conseguiti dall'abbattimento della performance del settore sono destinati fino a concorrenza all'erogazione del premio di maggiorazione ed il restante redistribuiti per settori.

esempio di liquidazione del premio  
ESEMPIO SETTORE 1

Budget performance organizzativa	€4.000,00
Budget performance individuale	6.000,00
% raggiungimento Settore	75,00%
budget performance org 80%	€ 3.200

N.b. il budget x settore è calcolato sugli aventi diritto

RIPARTIZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

DM A Ferr  
  
  
 H 9 

	%	COEFF. CAT	n. dipendenti	N. PUNTI	% BUDGET	TOTALE BUDGET PER CATEGORIA
area operatori	30	1	2	0,6	14,15%	€ 452,83
area operatori esperti	40	1,2	3	1,44	33,96%	€ 1.086,79
area istruttori	50	1,3	2	1,3	30,66%	€ 981,13
area Funzionari EQ	60	1,5	1	0,9	21,23%	€ 679,25
<b>TOTALE</b>			<b>8</b>	<b>4,24</b>	<b>100,00%</b>	<b>€ 3.200,00</b>
<b>RISPARMIO DA DESTINARE A MAGGIORAZIONE</b>						<b>€ 800,00</b>

### RIPARTIZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE

	%	COEFF. CAT	n. dipendenti	N. PUNTI	% BUDGET	TOTALE BUDGET	PREMIO IND. DA RIPARTIRE IN % SULLA VALUTAZIONE CONSEGUITA DA OGNI DIPENDENTE
area operatori	70	1	2	1,4	25,64%	€ 1.538,46	€ 769,23
area operatori esperti	60	1,2	3	2,16	39,56%	€ 2.373,63	€ 791,21
area istruttori	50	1,3	2	1,3	23,81%	€ 1.428,57	€ 714,29
area Funzionari EQ	40	1,5	1	0,6	10,99%	€ 659,34	€ 659,34

### DISTRIBUZIONE PER DIPENDENTE

DIPENDENTI	CATEGORIA	VALUTAZIONE INDIVIDUALE	IN %	PREMIO IND. PERF. INDIVIDUALE	PREMIO PERF. SETTORIALE	PREMIO TOT (ORG+IND)
DIP. 1	Operatori	70	100,00%	€ 769,23	€ 226,42	€ 995,65
DIP. 2	Operatori	67	95,71%	€ 736,26	€ 226,42	€ 962,68
DIP. 3	operatori esperti	60	100,00%	€ 791,21	€ 362,26	€ 1.153,47
DIP. 4	operatori esperti	60	100,00%	€ 791,21	€ 362,26	€ 1.153,47
DIP. 5	operatori esperti	55	91,67%	€ 725,27	€ 362,26	€ 1.087,54
DIP. 6	istruttori	48	96,00%	€ 685,71	€ 490,57	€ 1.176,28
DIP. 7	istruttori	50	100,00%	€ 714,29	€ 490,57	€ 1.204,85
DIP. 8	Funzionari EQ	40	100,00%	€ 659,34	€ 679,25	€ 1.338,59

AM

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

10 *[Handwritten signature]*

## BUDGET DA DESTINARE A MAGGIORAZIONE

Budget performance Settore da destinare a maggiorazione	€ 800,00
Budget performance individuale da destinare a maggiorazione	€ 127,47

### Art. 15 - Differenziazione della performance individuale

1. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di misurazione e valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.
2. La quota massima di personale a cui la maggiorazione può essere attribuita è pari al 30% del personale a tempo indeterminato per ogni Area/Settore

### Art. 16 - Le Progressioni Economiche/Differenziali stipendiali all'interno delle Aree d'inquadramento.

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree d'inquadramento 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, che specifica altresì il numero massimo di «differenziali stipendiali» attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area.
2. A tal fine, si considerano i «differenziali stipendiali» conseguiti dall'entrata in vigore dell'articolo 14 del CCNL 16.11.2022 (1° aprile 2023) fino al termine del rapporto di lavoro, anche con altro ente o amministrazione ove il dipendente sia transitato per mobilità.
3. Le procedure relative alle progressioni economiche orizzontali previste dagli Accordi decentrati annuali 2022 e precedenti non ancora definite, sono regolate dai CCDI tempo per tempo vigenti e sono concluse con l'applicazione dei criteri ivi stabiliti. Dopo l'attribuzione della PEO 2022 e precedenti, l'inquadramento giuridico e economico del dipendente beneficiario, viene aggiornato con il nuovo sistema di classificazione del CCNL 16.11.2023.
4. Per il personale delle Sezioni Speciali si applica quanto previsto, rispettivamente, dagli articoli ss. del CCNL F.L. 16.11.2022:
  - art. 92 (Personale educativo, docente ed insegnante inquadrato nell'Area Istruttori);
  - art. 96 (Personale di cui alla Sezione Polizia Locale, inquadrato nell'Area degli istruttori, che risulti titolare di funzioni di coordinamento, connesse al maggior grado rivestito ai sensi della legge n. 65/1986, attribuite con atti formali secondo i rispettivi ordinamenti);
  - art. 102 (Personale iscritto ad ordini e albi professionali inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari ed EQ);
  - art. 106 (Personale appartenente ai profili sanitari socio-sanitari o socio-assistenziali al quale, per l'esercizio delle rispettive mansioni, sia necessaria l'iscrizione ad un ordine professionale, l'abilitazione professionale o l'iscrizione ad albi o albi speciali).
5. Le progressioni economiche sono finanziate annualmente e permanentemente dalla parte stabile del fondo ed attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni che viene definita per ogni Area d'inquadramento nella contrattazione decentrata dell'anno di riferimento,



6. Le risorse assegnate complessivamente sono destinate in maniera proporzionale rispetto alla consistenza degli aventi diritto a partecipare di ciascuna area. I differenziali stipendiali sono riconosciuti, nel limite della quota individuata per ogni Area nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel presente CCDI. Eventuali resti/e o disponibilità risultanti, sono utilizzati per ulteriori attribuzioni a partire dall'Area Operatori e a seguire, in ordine, all'Area Operatori Esperti, all'Area Istruttori, all'Area Funzionari e infine all'Area Elevate Qualificazioni.

7. L'attribuzione della progressione economica avrà decorrenza dal primo gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto l'accordo specifico che prevede l'attivazione dell'istituto.

8. Il personale destinatario è quello titolare di contratto di lavoro a tempo indeterminato (se in possesso dei requisiti stabiliti dal CCNL e dal presente CCDI) alla data di decorrenza della progressione, Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.

### Art. 17 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

1. I criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche che danno applicazione ed integrazione ai principi dettati dall'articolo 14 del CCNL 16.11.2022 sono i seguenti:

a) Non aver ricevuto procedimenti disciplinari conclusi con sanzione superiore alla multa negli ultimi 2 anni. In caso vi sia un procedimento disciplinare pendente il dipendente viene ammesso con riserva e l'eventuale progressione sospesa fino alla conclusione del procedimento. Ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare e se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura e il differenziale è assegnato al dipendente collocato in graduatoria in ordine e posizione utile per l'attribuzione;

b) Avere un'anzianità di servizio alla data di decorrenza della progressione, anche presso altri enti, di almeno 24 mesi nella posizione immediatamente precedente, con le seguenti specificazioni:

- Ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;

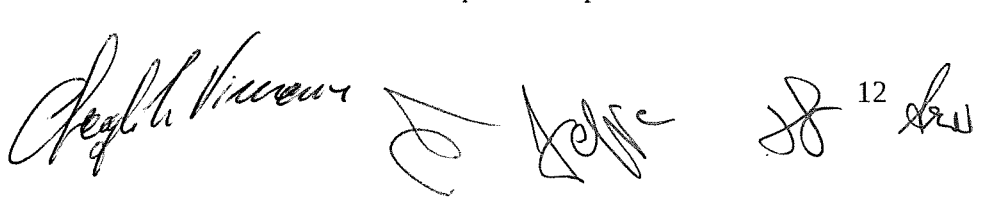
- Per il personale trasferito da altro ente per mobilità volontaria, che quindi non interrompe il proprio rapporto di lavoro in quanto lo stesso continua con il nuovo ente, nell'anzianità di servizio si considera anche quella pregressa;

- Per il personale con contratto di lavoro a tempo determinato che è stato stabilizzato o comunque assunto a tempo indeterminato, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente anche presso altri Enti con attribuzioni del medesimo profilo e categoria/area di inquadramento, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa eventualmente richiesta per l'applicazione di determinati istituti contrattuali

2) il numero di differenziali stipendiali attribuibili nell'anno per ciascuna area è definito in sede di contrattazione integrativa in coerenza con le disponibilità delle Risorse Stabili del Fondo annuale, in ogni caso non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva e i differenziali stipendiali sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva;

3) La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area d'inquadramento in ordine decrescente.

Il punteggio minimo di 50/100 nella media delle schede di valutazione per la performance individuale. Per il personale in distacco sindacale ai sensi di quanto disposto dall'art.47 CCNL



14.09.2000, in assenza di una propria valutazione sarà utilizzato il valore medio della valutazione dell'area di appartenenza relativa allo stesso periodo considerato.

In caso di parità, ha priorità il lavoratore che da più tempo non consegue una progressione economica e in caso di ulteriore parità si tiene conto in subordine prima dell'anzianità anagrafica e poi dell'anzianità di servizio.

4). La progressione economica viene attribuita sulla base di graduatorie distinte per ciascun settore ed area di inquadramento del personale.

La distribuzione dei posti per ciascun settore è stabilita in maniera proporzionale con circolare del dirigente del settore risorse umane sulla base degli aventi diritto per ciascun settore .

Nel caso in cui si verifichi che in un settore ci sia solo un avente diritto per categoria economica, ai fini della distribuzione dei settori e della formazione della graduatoria sarà creato un settore ad hoc con tutti i dipendenti accorpati.

5) la graduatoria viene formata utilizzando i seguenti criteri di valutazione ponderati come da tabella allegata.

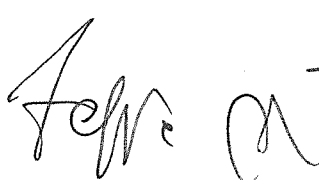
Le graduatorie diventano definitive dopo 5 giorni dalla loro comunicazione, nei modi stabiliti dalla circolare organizzativa del Dirigente del Settore Risorse Umane, ferma restando la possibilità, entro tale termine, di presentare istanza scritta di riesame del proprio punteggio al proprio dirigente, che procederà entro i successivi 30 giorni. Trascorsi 30 giorni senza che siano pervenute comunicazioni di rettifica, l'ente provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.

6) Le risorse destinate ai differenziali stipendiali saranno ripartite in maniera proporzionale per categorie giuridiche fino ad esaurimento delle risorse disponibili. Per l'individuazione degli aventi diritto tra i diversi settori si applicherà il sistema di ripartizione per resti (metodo D'Hondt), secondo i seguenti criteri:

- a. far scorrere, per ogni settore, la graduatoria all'interno della Categoria giuridica di appartenenza, fino all'esaurimento delle risorse utilizzabili a partire dal primo idoneo in graduatoria, fermo restando, in ogni caso, il rispetto della soglia massima del 50% degli aventi diritto nella categoria;
- b. successivamente, utilizzare i rimanenti resti all'interno del settore partendo dalla categoria più bassa e iniziando dal primo idoneo in graduatoria e comunque non superando in ogni caso la soglia del 50% degli aventi diritto nella categoria (ipotesi: se su 8 aventi diritto è previsto il passaggio per 2 dipendenti, è possibile, grazie ai residui, scorrere la graduatoria per massimo 2 dipendenti);
- c. esaurita l'operazione di cui alla precedente lettera b), si procederà a sommare tutti i resti provenienti dai settori che saranno utilizzati nell'ambito di una graduatoria generale divisa per categoria, partendo dal dipendente di categoria più bassa con il punteggio più alto, poi al dipendente di categoria superiore ripetendo l'operazione fino ad esaurimento del budget.

#### **Art. 18 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione**

1. Dato atto che, previo confronto con le OO.SS. sui criteri di conferimento, revoca e graduazione l'ente ha provveduto ad istituire le posizioni di Elevata Qualificazione, le parti convengono sulla definizione dei criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti titolari di relativo incarico.

2. L'ente stabilisce annualmente, nell'ambito delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di EQ, la quota percentuale destinata alla retribuzione di risultato, nel rispetto del 15% minimo stabilito dall'art. 17, comma 4, del CCNL-2022;

3. L'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente per gli incarichi di EQ

4. Per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL 16.11.2022, alla EQ incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari ad una percentuale dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'EQ oggetto dell'incarico *ad interim* stabilita dall'Amministrazione. La percentuale è definita nel provvedimento di conferimento dell'incarico *ad interim*, tenuto conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito, nonché degli esiti della valutazione ai fini dell'attribuzione della Retribuzione di Risultato. Le risorse per finanziare il compenso dell'incarico *ad interim* vanno reperite dall'economia derivante dalla mancata erogazione dell'indennità di posizione vacante.

#### Art. 19 – Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato

1. In attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del CCNL 16.11.2022, al fine di definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate alla retribuzione di risultato degli incarichi di elevata qualificazione, a decorrere dal 1/1/2023 viene introdotto un sistema di perequazione mediante abbattimento della retribuzione di risultato nelle percentuali progressive indicate nella seguente tabella:

#### Compensi erogati nell'anno, calcolati al lordo di tutti gli oneri di cui al presente articolo Percentuale di abbattimento incentivo performance di tutte le tipologie

Da € 3.001 a € 6.000	15%
Da € 6.001 a € 9.000	25%
Da € 9.001 a € 12.000	35%
Oltre 12.0001	50%

2. Per come specificato al comma 1, la retribuzione di risultato spettante agli incaricati di Incarichi di Elevata Qualificazione sarà oggetto di riduzione nel caso in cui, nell'anno di valutazione della performance, tali dipendenti abbiano percepito, ai sensi della specifica disciplina vigente, altri compensi tra quelli previsti, in modo esemplificativo e non esaustivo, dall'art. 20 del CCNL 16 novembre 2022.

3. Le somme non erogate per effetto della applicazione del meccanismo di perequazione di cui ai commi precedenti incrementano le risorse destinate alla retribuzione di risultato dei funzionari titolari di EQ, ad eccezione di quelli per cui è intervenuta la riduzione, in proporzione alla retribuzione di risultato individuale attribuita.

#### Art. 20 - Indennità condizioni di lavoro (articolo 70-bis del CCNL 21/05/2018, e art. 84-bis del CCNL 16/11/2022)

1. Ai dipendenti non titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione viene corrisposta un'unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

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

Detta indennità è riconosciuta solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il compenso, pertanto non compete in caso di assenza dal servizio, è erogata per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito alle attività di cui al presente articolo ed è-riproporzionata in caso di prestazioni ad orario ridotto.

MM

*[Handwritten signatures]*

SS

14

*[Handwritten signature]*



La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, per cui ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa, per come appresso individuate.

2. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di **disagio**:

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari (es. orari spezzati), di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;

Per le attività disagiate viene attribuita un'indennità giornaliera pari ad euro 1,15.

**Prescrizioni specifiche:**

a.a. **Personale addetto al front office** assegnato in maniera continuativa all'attività di sportello e con costante afflusso di utenza. Si specifica che l'indennità deve essere corrisposta esclusivamente al personale addetto agli sportelli dell'amministrazione o ad uffici a stretto contatto con il pubblico (utenza interna/esterna) per l'intero periodo giornaliero stabilito dall'orario di apertura al pubblico (o comunque prevalente nell'ambito dell'orario di servizio e di lavoro, oltre il 50%).

a.b. **Manovratori pozzi** con orario spezzato. Al personale addetto in via continuativa a detta attività viene attribuita un'indennità pari ad euro 2,00.

a.c. **Personale addetto attività esterna** in via continuativa (ad es. custodi cimiteriali) viene riconosciuta un'indennità pari ad euro 2,00;

La concreta valutazione del ricorrere dei presupposti per l'erogazione dell'indennità prevista dal presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto spetta a ciascun Dirigente sulla base del budget annualmente assegnato dal Direttore Generale o, ove mancante, sulla base del budget assegnato/speso il precedente anno. Eventuali sforamenti saranno considerati danno erariale.

L'erogazione dell'indennità spettante al personale che svolge attività disagiate, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze. Ciascun Dirigente trasmette al Settore Risorse Umane l'elenco del personale avente titolo accompagnata da specifica attestazione circa l'effettivo svolgimento delle attività disagiate.

3. Si individuano i fattori rilevanti di **rischio** di seguito elencati:

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

Per tali attività di rischio l'indennità viene stabilita in euro 1,15 al giorno.

4 La concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente comma e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto spetta a ciascun Dirigente sulla base del budget annualmente assegnato dal Direttore Generale o, ove mancante, sulla base del budget assegnato/speso il precedente anno. Eventuali sforamenti saranno considerati danno erariale. L'erogazione dell'indennità spettante al personale che svolge attività di rischio, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze. Ciascun Dirigente trasmette al Settore Risorse Umane l'elenco del personale avente titolo accompagnato da specifica attestazione circa l'effettivo svolgimento delle attività rischiose.

5.-Si individuano i fattori implicanti **maneggio valori** come segue: 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.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti: dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili e dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

Ciascun Dirigente trasmette al Settore Risorse Umane l'elenco del personale avente titolo accompagnato da specifica attestazione circa l'effettivo svolgimento dei servizi ed il ricorrere dei presupposti di cui al presente comma avuto riguardo all'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza.

L'indennità di maneggio valori è commisurata come segue:

- per maneggio valori da 25.000 euro a 50.000 euro l'anno: Euro 1,00;
- per maneggio valori da 50.000 euro a 150.000 euro l'anno: Euro 1,25;
- per maneggio valori oltre 150.000 euro: Euro 1,55.

#### **Art. 21 - Indennità per specifiche responsabilità (art.84 del CCNL 16/11/2022)**

1. Ai sensi dell'art. 84 comma 1 del CCNL 2022, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale di tutte le Aree professionali, che non risulti incaricato di Incarichi di Elevata Qualificazione ai sensi dell'art. 16 del CCNL, può essere riconosciuta una indennità di importo fino a Euro 3.000,00 annui lordi elevabili al massimo di 4.000,00 euro per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari.

2. Le parti concordano che l'indennità viene determinata su base annua, secondo i seguenti criteri generali:

- a. L'istituto è da collocarsi in un'ottica di significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte e concretamente esercitate e, coerentemente, il beneficio potrà essere erogato al personale al quale siano state attribuite responsabilità che, pur insite nella declaratoria dell'area di appartenenza e, in quanto tali, integralmente esigibili, siano espressive dell'assunzione di responsabilità specifiche e rafforzate nel contesto organizzativo dell'Amministrazione comunale;
- b. Le posizioni di lavoro indennizzabili devono, quindi, riguardare attività, obiettivi, compiti e ruoli di carattere particolare e/o di rilevante complessità, normalmente non reperibili nell'ordinaria e consueta attività generale della struttura funzionale, che determinano lo

DM







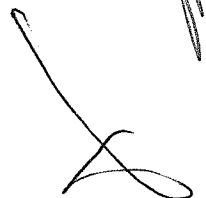


16













svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori ed aggiuntivi rispetto a quelli svolti dalla parte maggioritaria dei dipendenti della stessa area professionale (ovvero dello stesso profilo).

c. La locuzione “specifiche responsabilità” non coincide con “responsabilità del procedimento”, pertanto non è sufficiente l’assegnazione di una responsabilità di procedimento per far sorgere il diritto al compenso. La specifica responsabilità, deve qualificarsi come particolarmente complessa o deve riferirsi a incarichi che impongono l’assunzione di una qualche e diretta responsabilità di iniziativa e di risultato; Per procedimenti complessi si intendono quei procedimenti connotati contemporaneamente da tutte le seguenti caratteristiche:

- Conduzione in autonomia del processo decisionale;
- Responsabilità non condivisa con altri dipendenti;
- Complessità in termini di elaborazione della decisione, in quanto si tratta di procedimenti articolati in fasi, non interamente standardizzati e non limitati alla trasmissione di informazioni e dati elaborati in maniera del tutto automatizzata;
- Il procedimento presuppone il necessario possesso di cognizioni amministrative, tecniche o scientifiche di carattere specialistico;
- Tracciabilità del processo decisionale, in quanto ciascuna fase del procedimento/attività viene condotta in autonomia ed è riconducibile univocamente al soggetto incaricato della specifica responsabilità;

All'interno delle specifiche responsabilità viene effettuata una graduazione dei compensi in relazione alla complessità e all'ampiezza dell'incarico;

3. L'individuazione degli oneri relativi al finanziamento delle indennità che comportino specifiche responsabilità avviene in base ai limiti concordati di anno in anno in sede di contrattazione decentrata integrativa. Eventuali economie realizzate nell'anno di riferimento a valere sull'istituto qui regolato permangono nelle disponibilità del fondo delle risorse decentrate.

Con apposito provvedimento del Direttore Generale saranno annualmente assegnate le somme ad ogni settore.

La corresponsione della specifica indennità è subordinata al conferimento degli specifici compiti con atto formale del Dirigente dell'Area di appartenenza.

4. Si stabiliscono le seguenti indennità, tra loro non cumulabili, in relazione allo svolgimento dei generali seguenti compiti:

- a. € 2.200,00 al personale, non titolare di posizione organizzativa, formalmente incaricato della responsabilità di Servizio e responsabilità esercizio gestione Tapis Roulant (GESTIONE SERVIZI ETTOMETRICI);
- b. € 1.700,00 al personale formalmente assegnato a responsabilità di Ufficio;
- c. da € 350,00 a € 800,00 al personale formalmente incaricato di processi/procedimenti complessi per le attività e secondo gli importi annui di specificati nella tabella che segue, e **nei limiti di budget assegnato al Settore annualmente dal Direttore Generale o, ove mancante, sulla base del budget assegnato il precedente anno. (eventuali sforamenti saranno considerati danno erariale):**

N.	tipologia	descrizione	Importi
1	Specifiche	Funzioni di coordinamento di altro	600 euro

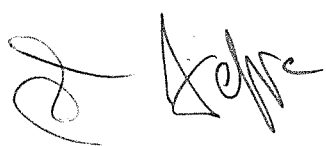
dk

17

	responsabilità/coordina menti gruppi di lavoro	personale in Gruppi di lavoro settoriali nominati con atti del Dirigente del Settore, con compiti ulteriori ed aggiuntivi e ruolo di carattere particolare e/o di rilevante complessità, normalmente non riconducibili all'ordinaria e consueta attività, con assunzione di diretta responsabilità di iniziativa e di risultato. Al gruppo deve essere assegnato un minino di 5 dipendenti	
2	Tutoraggio di altro personale	La responsabilità di tutoraggio per l'affiancamento di personale non formato proveniente da altro settore, in mobilità/comando o neoassunto, col fine di procedere alla formazione del personale. Dette responsabilità sono attribuite con atto formale del Dirigente del Settore o del Direttore/Segretario generale in caso di personale intersettoriale. Ad ogni responsabile deve essere assegnato un minino di 5 dipendenti. La durata massima dell'affiancamento è fissato in mesi 6.	400 euro
3	Specifiche responsabilità/coordina menti gruppi di lavoro intersettoriale	Gruppi di lavoro intersettoriale nominati con atti di giunta o del Direttore/Segretario generale con compiti ulteriori ed aggiuntivi e ruolo di carattere particolare e/o di rilevante complessità, normalmente non riconducibili all'ordinaria e consueta attività, con assunzione di diretta responsabilità di iniziativa e di risultato. Al gruppo deve essere assegnato un minino di 5 dipendenti	800 euro
4	Specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alla complessiva responsabilità dei Servizi Demografici e/o alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale, nonché di responsabile di tributi.	Ufficiale di stato civile, anagrafe, elettorale Incarico di responsabile di tributi.	350 euro
5	Specifiche responsabilità assegnate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico	Specifiche responsabilità normalmente non riconducibili all'ordinaria e consueta attività, con assunzione di diretta responsabilità assegnate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico	350 euro
6	Specifiche	Incaricati della progettazione, realizzazione	350 euro


AM









	responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D. Lgs. 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i – CAD).  Specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679)	e sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici.  Incaricati della tenuta GENERALE del protocollo informatico, della gestione dei flussi documentali e degli archivi con compiti non riconducibili all'ordinaria e consueta attività del protocollista informatico.  I Responsabili interni del trattamento dati nominati con atto formale legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679).	
7	specifiche responsabilità dei messi notificatori derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario	Attribuzione di specifiche responsabilità, derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario, ai messi notificatori	350 euro

5. Ciascuna indennità di che trattasi:

- ha durata annuale. Gli importi annuali sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, in relazione all'orario indicato nel proprio contratto individuale di lavoro.;
- non è cumulabile con le altre indennità per specifiche responsabilità. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità. Nel caso in cui ricorrano diversi e contemporanei presupposti, al dipendente è corrisposta l'indennità di valore economico più elevato;
- Le nuove indennità istituite nella tabella precedente (escluse, quindi, n. 4,5 e 7) hanno decorrenza dall'anno 2024.

I compensi spettanti per lo svolgimento di compiti che comportano specifiche responsabilità di cui al comma 4 lett. a) e b) sono determinati per un importo annuale, ma sono corrisposti con cadenza mensile. A tal fine ciascun Dirigente trasmette tempestivamente al Settore Risorse Umane gli atti formali di attribuzione di responsabilità per la liquidazione con cadenza mensile della quota di retribuzione delle specifica responsabilità. Il rinnovo è subordinato alla verifica preventiva del permanere dei presupposti. Resta inteso che sino alla revoca, alla scadenza dell'incarico conferito o successive variazioni, è confermata la specifica responsabilità attribuita al personale interessato. Ai fini della corresponsione, con cadenza annuale, dell'indennità di cui al comma 4, lett. c), ciascun Dirigente competente trasmette annualmente, entro il 1° mese dell'anno successivo al Settore Risorse Umane l'elenco del personale avente titolo corredato dagli atti formali di attribuzione di responsabilità e dei relativi provvedimenti di liquidazione ..

6. L'indennità per specifiche responsabilità di norma non compete per i periodi nei quali la relativa responsabilità non viene esercitata, con la specificazione dei casi appresso elencati:

- Nell'ipotesi di assenza per malattia, ai sensi dell'art. 36, commi 10 e 11, del CCNL 21 maggio 2018, al dipendente spetta il trattamento economico accessorio e, quindi, l'indennità per specifiche responsabilità per le malattie superiori a quindici giorni lavorativi o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post ricovero (a tale proposito può essere utile consultare la tabella 1 allegata al Ccnl del 6.7.1995, tuttora vigente);
- I permessi ex art. 35 per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, se fruiti a giorni, sono sottoposti al medesimo regime economico delle assenze per malattia e alla medesima decurtazione prevista dalla vigente legislazione per i primi dieci giorni di ogni periodo di assenza per malattia.
- Le ferie, i permessi retribuiti ex art. 31 non riducono l'indennità per specifiche responsabilità; ciò in quanto le disposizioni contrattuali prevedono, in questi casi, l'esclusione delle sole indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa e quelle che non siano erogate per dodici mensilità. L'indennità di specifiche responsabilità è una indennità riconosciuta su base annuale per il periodo di durata dell'incarico, per questa ragione non si può ritenere che si tratti di indennità correlata all'effettivo svolgimento della prestazione lavorativa (come invece l'indennità condizioni di lavoro);
- Per quanto riguarda i permessi retribuiti il diritto alla corresponsione della indennità per specifiche responsabilità è espressamente previsto dall'art. 31, comma 4, Ccnl 21.5.2018.
- Analogamente per i congedi di maternità/paternità, se nella retribuzione media globale giornaliera da utilizzare per il calcolo rientrano i trattamenti accessori eventualmente erogati al lavoratore.

Nei casi di assenze per aspettative, per congedi straordinari, per malattia (esclusi i casi di cui al comma precedente) si applica la sospensione della corresponsione della indennità.

#### **Art. 22 - Indennità di reperibilità**

1. Per le aree di pronto intervento individuate dall'ente il personale coinvolto nel relativo servizio di pronta reperibilità ha titolo di percepire la specifica indennità prevista dalla contrattazione collettiva nazionale di comparto fissata nell'importo di euro 10,33 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
2. Nel caso di particolari situazioni di emergenza è possibile aumentare fino a 2 volte al mese il limite in cui il singolo dipendente può essere messo in reperibilità nel corso di un mese. Detto aumento di turni di reperibilità nei periodi di particolare attività non può in ogni caso superare la durata di 3 mesi continuativi.
3. Nell'ipotesi cui al comma precedente e limitatamente ai turni di reperibilità eccedenti il numero di 6 nel corso dello stesso mese, l'indennità base di reperibilità è elevata ad euro 13,00 per ogni turno di dodici ore.

#### **TITOLO III - SEZIONI SPECIALI**

##### **Art. 23 - Indennità servizio esterno**

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato, ai sensi dell'art. 100 del CCNL 16/11/2022, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 15,00.
2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno di vigilanza e compensa interamente i rischi ed i disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambiente esterno.

BM

20

3. L'indennità giornaliera è dovuta nel caso sia svolto almeno il 51% di orario giornaliero in servizi esterni, previa attestazione del Dirigente /Comandante della Polizia Locale, per i soli periodi di svolgimento effettivo del servizio, con esclusione dei periodi di assenza per qualunque motivo.

4. Le parti stabiliscono che l'importo da erogare sarà così previsto:

- servizio espletato in esterno di vigilanza per tutto l'orario di servizio: Euro 7,00;
- notturno 10,00

5 L'indennità potrà essere elevata fino all'importo massimo di Euro 15,00 con il finanziamento degli incentivi derivanti dai proventi di cui agli artt. 142 e 208 CdS.

#### **Art. 24 - Indennità di funzione**

non applicata

#### **Art. 25 – Incentivi economici per attività ulteriori rispetto al calendario scolastico**

1. In base alle necessità, l'ente può chiedere al personale educativo/scolastico la disponibilità a svolgere attività ulteriori di cui agli artt. 86 comma 7, 87 comma 5, 88 comma 5 e 89 comma 5 CCNL del 16.11.2022, rispetto a quelle individuate nel calendario scolastico, per un periodo non superiore a 4 settimane. A tal fine, previo confronto con le OO.SS., saranno predisposti e attivati specifici progetti compensati con un incentivo a valere sul Fondo risorse decentrate.

2. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno vengono destinate ad aumentare lo stanziamento previsto nel medesimo anno.

#### **Art. 26– Incentivi per le funzioni tecniche**

1. La ripartizione delle risorse (comprehensive degli oneri previdenziali ed assistenziali) di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016 ora 45 del D.Lgs. 36/2023 è disposta sulla base dei criteri definiti tramite l'approvazione dell'apposito Regolamento che definisce le modalità ed i criteri per l'assegnazione e la ripartizione del fondo incentivante per funzioni tecniche di opere/lavori pubblici, servizi e forniture.

2. I compensi di cui al presente articolo non possono superare il tetto massimo del trattamento individuale economico lordo annuale stabilito dalla legge

#### **TITOLO IV- ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO**


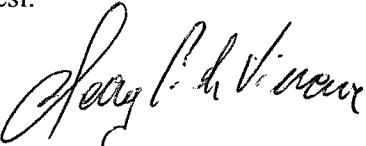


#### **Art. 27 – Riposo compensativo per turno festivo infrasettimanale**

Le parti concordano che i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale hanno facoltà di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno spettante. Resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno.

Le parti concordano il pagamento dell'istituto correlato alla turnazione, sia pagato, di norma, trimestralmente.

#### **Art. 28 – Elevazione arco temporale di riferimento per orario massimo di lavoro settimanale**

1. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D. Lgs. n. 66 del 2003, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.

04     21 

2. Il suddetto arco temporale è elevabile fino a 9 mesi a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, di seguito specificate:

- lavoratori che prestano servizio presso altri enti locali, ai sensi dell'articolo 1, comma 557, della legge 311/2004

#### **Art. 29- Lavoro straordinario e Banca delle ore**

1. In applicazione dell'art 33 ccnl 16/11/2022 le parti concordano che: il limite massimo individuale di 180 ore annue di lavoro straordinario può essere superato, entro la soglia del 2% del personale e fermo il rispetto dei limiti di cui all'art 4 del d.lgs. n. 66 dell'8.4.2003, esclusivamente per:

- attività di diretta assistenza agli organi istituzionali;  
Per dette attività i limiti massimi sono determinati in:
  - 270 ore annue per il personale amministrativo addetto agli uffici di staff;
  - in 350 ore per il personale addetto ai servizi ausiliari
  - interventi connessi al servizio di pronta reperibilità, istituiti con atto deliberativo. Per dette attività i limiti massimi sono determinati in 270 ore annue.

4. Nella banca delle ore confluiscono su richiesta del dipendente le ore di prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate, entro il tetto di ore annue. Esse vanno utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.

#### **Art. 30- Flessibilità dell'orario di lavoro**

1. Le politiche degli orari di lavoro sono improntate all'obiettivo di permettere un adeguato funzionamento dei servizi da contemperare con l'efficienza e l'efficacia del lavoro degli uffici, evitando dispersione di risorse, la frammentazione delle competenze e degli interventi nonché a perseguire la sicurezza e il benessere dei lavoratori.

2. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni con due rientri pomeridiani, fatti salvi i servizi che per la loro natura necessitano di una diversa articolazione oraria.

3. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare e sociale, vengono individuati i seguenti criteri per la determinazione delle fasce temporali di flessibilità oraria:

- a) la flessibilità consiste nella possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita, nell'orario mattutino e/o pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, in accordo con il Dirigente di servizio;
- b) le fasce temporali di flessibilità saranno determinate sulla base dell'orario di servizio e dell'orario di apertura al pubblico;
- c) le fasce di flessibilità non potranno sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici;
- d) possono essere esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti/uffici che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto, individuati dai rispettivi Dirigenti o dal Direttore Generale o dal Segretario comunale secondo le rispettive competenze;
- e) la flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna.

4. Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro settimanale, siano

 22



valutate opportunamente, da parte dei Dirigenti, particolari esigenze espresse dal Personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro compresa l'astensione dal turno pomeridiano.

5. I Dirigenti potranno autorizzare per i dipendenti che si trovano in particolari e documentate situazioni di disagio familiare, personale e/o sociale, o per particolari stati di infermità attestati in apposite certificazioni mediche, articolazioni orarie diverse da quanto ordinariamente disciplinato con propri atti organizzativi di lavoro del personale dipendente.

6. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- a) Beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001;
- b) Assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- c) Siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 2022;
- d) Si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie, scuole dell'obbligo;
- e) Siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
- f) Siano dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi;
- g) Sono affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.

7. L'ente nell'individuazione delle fasce di flessibilità, al fine di garantire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, di cui all'art. 36 del CCNL 2022, deve tenere conto dei criteri legati alle esigenze di servizio dell'ente, all'accessibilità dell'utenza ai servizi erogati dall'ente, all'orario di apertura al pubblico, alle esigenze legate al funzionamento dell'intero apparato amministrativo, all'ubicazione delle sedi dell'ente che per la loro dislocazione consentano la raggiungibilità con vari mezzi.

8. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero. Tale modalità consiste nella flessibilità in entrata posticipata di 1 ora sia la mattina che nel rientro pomeridiano. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi della facoltà nell'ambito della medesima giornata.

9. Ai fini della flessibilità dell'orario di lavoro, deve essere comunque assicurata la presenza in servizio in fasce orarie centrali, antimeridiane e pomeridiane, che assicurino sempre la presenza in servizio del personale addetto alla medesima struttura.

10. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione dei commi precedenti (utilizzo della flessibilità in entrata con uscita sulla base dell'orario ordinario cioè senza corrispondente prolungamento della prestazione lavorativa), deve essere recuperato al massimo nell'ambito dei 2 mesi successivi a quello di maturazione, secondo le modalità e i tempi concordati con Dirigente. Nei casi di oggettiva difficoltà di recupero del debito orario, lo stesso andrà a decurtare gli eventuali straordinari accumulati ovvero sarà recuperato dalla banca delle ore ove costituita.

11. Nel caso di mancato recupero del debito orario per come stabilito ai precedenti commi, in assenza di casi di oggettiva difficoltà e/o nei modi sopra indicati, si procederà alle proporzionali trattenute stipendiali e all'attivazione dei procedimenti previsti a norma di legge.

12. I dipendenti di cui all'articolo 36 c. 4 del CCNL 2022 possono godere di una fascia oraria di flessibilità in uscita di 60 minuti prima della conclusione stabilita dall'ente come orario di lavoro e possono concordare con il Dirigente, fermo restando che non si devono produrre conseguenze negative per lo svolgimento delle attività e l'erogazione dei servizi, articolazioni dell'orario ancor più flessibili. Si deve in ogni caso garantire la presenza in ufficio tra le ore 9:00 e le 13:00 e tra le 15:00 e le 16:30 o articolazioni orarie similari con i medesimi intervalli. Di tali forme di flessibilità concordate è data informazione preventiva al servizio personale.

13. Nei confronti dei responsabili titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione che per esigenze di servizio svolgano una prestazione lavorativa di gran lunga superiore alle 6 ore giornaliere la flessibilità in entrata viene estesa di una ulteriore ora, fermo restando la priorità della salvaguardia del funzionamento dei servizi.

14. Per l'attuazione delle iniziative necessarie per facilitare l'attività dei dipendenti disabili le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.

### Art. 31 – Orario massimo di lavoro settimanale

a. In applicazione agli art. 29, comma 2, e art. 7, comma 4, lettera r) del CCNL, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di dodici mesi.

### Art. 32 – Servizio sostitutivo di mensa-

1. L'erogazione del servizio sostitutivo di mensa mediante buoni pasto è disciplinata dall'art 35 del CCNL 16.11.2022, in virtù del quale possono usufruire della mensa o percepire il buono pasto sostitutivo i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane o, alternativamente, al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna, con una pausa non inferiore a trenta minuti; in ogni caso è esclusa la possibilità di riconoscere, su base giornaliera, più di un buono pasto.

2. L'erogazione del buono pasto è determinata dalla coesistenza dei seguenti requisiti:

- rispetto dell'effettiva prestazione lavorativa oraria giornaliera per un totale minimo di ore 6 e 45 minuti, escluso il tempo della pausa pranzo; Il predetto requisito è derogato per il personale di cui al successivo comma in turno, per il quale è prescritta la prestazione lavorativa in misura pari al monte ore giornaliero;

La prestazione lavorativa nella sola fascia oraria antimeridiana non determina, comunque, il riconoscimento del diritto all'erogazione del buono pasto.

Le parti concordano che si intende:

- FASCIA ANTIMERIDIANA compresa tra le ore 6.00 e le ore 13:00;
- FASCIA POMERIDIANA compresa dalle ore 13.01 alle 18.00;
- FASCIA SERALE compresa dalle ore 18.01 alle 21.59;
- FASCIA NOTTURNA compresa tra le ore 22.00 e le ore 05.59.

In considerazione dell'esigenza di garantire il regolare svolgimento dei servizi, possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti, di durata non inferiore a 10 minuti e che può essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno, i dipendenti addetti ai seguenti servizi:

- a) area della vigilanza;
- b) polizia locale;









24 

- c) protezione civile;
- d) area scolastica ed educativa;
- e) addetti al sistema bibliotecario e museale

### Art. 33- Elevazione contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale

1. Si conviene la possibilità di incrementare fino ad un ulteriore 10% rispetto al tetto massimo per ogni area contrattuale dei dipendenti in part time, tetto che è fissato dal CCNL nel 25% del personale previsto in dotazione organica in ogni area, nei casi di dipendenti con parenti o affini di 1°-2° grado che siano nelle seguenti gravi e documentate situazioni familiari:

- 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/familiare, 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.

2. 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.

3. 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 contrattuale, allo scadere del quale il dipendente è tenuto a riprendere servizio a tempo pieno.

### Art. 34 - Welfare integrativo

1. Le parti concordano di sviluppare iniziative, finalizzate alla concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:

- a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
- b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
- d) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
- e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.
- f) promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, in adempimento a quanto previsto dall'art. 14 della Legge 124/2015 e dalla Direttiva n. 3/2017 del Presidente del Consiglio dei Ministri.

g) misure per lo *smart working* ed il lavoro agile.

2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti nei limiti delle disponibilità di bilancio, ai sensi delle vigenti disposizioni, anche per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico, anche già utilizzati dagli enti stessi.

### **Art. 35 – Misure concernenti salute e sicurezza sul lavoro**

1. Le parti concordano affinché venga data 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 con il Medico Competente saranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità per le condizioni di lavoro disagiato e a rischio anche attraverso la costituzione di osservatori epidemiologici, dando altresì attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videotermini.

3. L'ente deve coinvolgere, consultare, informare e formare i Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza, in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione per 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, inclusi i metodi di riconoscimento di segnali di pericolo o di situazioni che possono condurre ad aggressione, metodologie per gestire utenti aggressivi e violenti. I lavoratori impegnati in tali attività di formazione sono considerati in servizio a tutti gli effetti.

4. L'ente si impegna ad assegnare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dagli adempimenti di cui ai precedenti commi.

5. In conformità con le normative in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro vigenti le parti concordano che sarà verificata la corretta fornitura di tutti i dispositivi di protezione individuali necessari ai dipendenti per espletare la loro attività lavorativa.

6. L'ente verificherà la corretta installazione della segnaletica di emergenza in tutti i luoghi di lavoro e che, in base al piano di emergenza connesso con la valutazione dei rischi, organizzerà almeno una prova di evacuazione all'anno, per ogni ambiente di lavoro, dando comunicazione ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza ed alle rappresentanze sindacali con report contenenti gli esiti e le criticità

### **Art. 36 – Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi**

1. Le parti concordano che, nei casi in cui l'ente manifesti l'intenzione di procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche inerenti all'organizzazione dei servizi, dopo aver fornito adeguata informazione, convoca entro 10 giorni la delegazione di parte sindacale per trattare nello specifico sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti.

2. In ogni caso nella pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, delle materie comuni a tutto il personale e di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, deve essere assicurato il costante sviluppo delle competenze digitali nonché l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie.

OM





26



**CRITERI DI VALUTAZIONE PER L'ATTRIBUZIONE DI DIFFERENZIALI  
STIPENDIALI  
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI**

Progressione economica nell'Area degli Operatori Esperti	Elementi di valutazione	Max totale punti 100
<p><b>Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali</b> o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia possibile effettuare la valutazione a causa dell'assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità</p>	<p>Dalla scheda di valutazione per la performance individuale, si calcolata la media del triennio e si riparametra su 70:</p>	<p align="center"><b>70</b></p>
<p><b>Esperienza professionale.</b> Valutare l'esperienza positiva 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. Per esperienza positiva si intende avere conseguita una valutazione superiore al 70% dei punti disponibili.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- punti 0,70 per ogni anno intero di servizio nella categoria giuridica oggetto della progressione;</li> <li>- punti 0,06 per ogni mese di servizio, con arrotondamento a mese intero una volta raggiunti i 15 giorni lavorativi</li> <li>- punti 0,5 per ogni anno nel profilo immediatamente inferiore</li> </ul>	<p align="center"><b>20</b></p>
<p><b>Accrescimento competenze culturali</b> anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art.55 del CCNL 2019-2021, acquisite successivamente al conseguimento dell'ultima posizione economica/differenziale stipendiale.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Titolo/i di studio superiore a quello di accesso : punti 3</li> <li>- abilitazione professionale punti 2</li> <li>- Corsi di formazione conseguiti ultimi 5 anni:               <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ con attestazione di presenza di una giornata punti 0,5</li> <li>➤ con attestazione di presenza di fino a 5 giornate punti 1</li> <li>➤ Corsi superiore a 5 giornate punti 2</li> <li>➤ con valutazione finale: punti 3</li> </ul> </li> </ul>	<p align="center"><b>10</b></p>
<p><b>Punteggio aggiuntivo</b> attribuito in applicazione dell'art.14 comma 2 lett. f) per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni.</p>	<p>Nella misura del 3% del punteggio complessivo ottenuto applicando i criteri su riportati.</p>	<p align="center"><b>3</b></p>
<p><b>TOTALE PUNTEGGIO</b></p>		

## CRITERI DI VALUTAZIONE PER L'ATTRIBUZIONE DI DIFFERENZIALI STIPENDIALI

### AREA DEGLI OPERATORI

Progressione economica nell'Area degli Operatori	Elementi di valutazione	Max totale punti 100
<b>Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali</b> o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia possibile effettuare la valutazione a causa dell'assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità	Dalla scheda di valutazione per la performance individuale, si calcolata la media del triennio e si riparametra su 70:	<b>70</b>
<b>Esperienza professionale.</b> Valutare l'esperienza positiva 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. Per esperienza positiva si intende avere conseguita una valutazione superiore al 70% dei punti disponibili.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- punti 0,70 per ogni anno intero di servizio nella categoria giuridica oggetto della progressione;</li> <li>- punti 0,06 per ogni mese di servizio, con arrotondamento a mese intero una volta raggiunti i 15 giorni lavorativi</li> <li>- punti 0,5 per ogni anno nel profilo immediatamente inferiore</li> </ul>	<b>20</b>
<b>Accrescimento competenze culturali</b> anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art.55 del CCNL 2019-2021, acquisite successivamente al conseguimento dell'ultima posizione economica/differenziale stipendiale.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Titolo/i di studio superiore a quello di accesso : punti 3</li> <li>- abilitazione professionale punti 2</li> <li>- Corsi di formazione conseguiti ultimi 5 anni:               <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ con attestazione di presenza di una giornata punti 0,5</li> <li>➤ con attestazione di presenza di fino a 5 giornate punti 1</li> <li>➤ Corsi superiore a 5 giornate punti 2</li> <li>➤ con valutazione finale: punti 3</li> </ul> </li> </ul>	<b>10</b>
<b>Punteggio aggiuntivo</b> attribuito in applicazione dell'art.14 comma 2 lett. f) per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni.	Nella misura del 3% del punteggio complessivo ottenuto applicando i criteri su riportati.	<b>3</b>
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>		

**CRITERI DI VALUTAZIONE PER L'ATTRIBUZIONE DI DIFFERENZIALI  
STIPENDIALI  
AREA DEI FUNZIONARI E DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI**

Progressione economica nell'Area dei Funzionari e delle elevate qualificazioni	Elementi di valutazione	Max totale punti 100
<p><b>Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali</b> o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia possibile effettuare la valutazione a causa dell'assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità</p>	<p>Dalla scheda di valutazione per la performance individuale, si calcolata la media del triennio e si riparametra su 70:</p>	<p align="center"><b>70</b></p>
<p><b>Esperienza professionale.</b> Valutare l'esperienza positiva 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. Per esperienza positiva si intende avere conseguita una valutazione superiore al 70% dei punti disponibili.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- punti 0,70 per ogni anno intero di servizio nella categoria giuridica oggetto della progressione;</li> <li>- punti 0,06 per ogni mese di servizio, con arrotondamento a mese intero una volta raggiunti i 15 giorni lavorativi</li> <li>- punti 0,5 per ogni anno nel profilo immediatamente inferiore</li> </ul>	<p align="center"><b>20</b></p>
<p><b>Accrescimento competenze culturali</b> anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art.55 del CCNL 2019-2021, acquisite successivamente al conseguimento dell'ultima posizione economica/differenziale stipendiale.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>3 punti</b> per Dottorato di Ricerca.</li> <li>- <b>2 punti</b> per seconda Laurea (triennale, magistrale, V.O., Specialistica)*</li> <li>- <b>2 punti</b> per Master se di secondo livello,</li> <li>- <b>1 punto</b> se Master di primo livello</li> <li>- <b>2 punti</b> se Diploma di specializzazione</li> <li>- 2 punti abilitazione professionale</li> <li>Corsi di formazione conseguiti ultimi 5 anni:</li> <li>- con attestazione di presenza di una giornata punti 0,5</li> <li>- con attestazione di presenza di fino a 5 giornate punti 1</li> <li>- Corsi superiore a 5 giornate punti 2</li> <li>- con valutazione finale: punti 3</li> </ul>	<p align="center"><b>10</b></p>
<p><b>Punteggio aggiuntivo</b> attribuito in applicazione dell'art.14 comma 2 lett. f) per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni.</p>	<p>Nella misura del 3% del punteggio complessivo ottenuto applicando i criteri su riportati.</p>	<p align="center"><b>3</b></p>
<p><b>TOTALE PUNTEGGIO</b></p>		

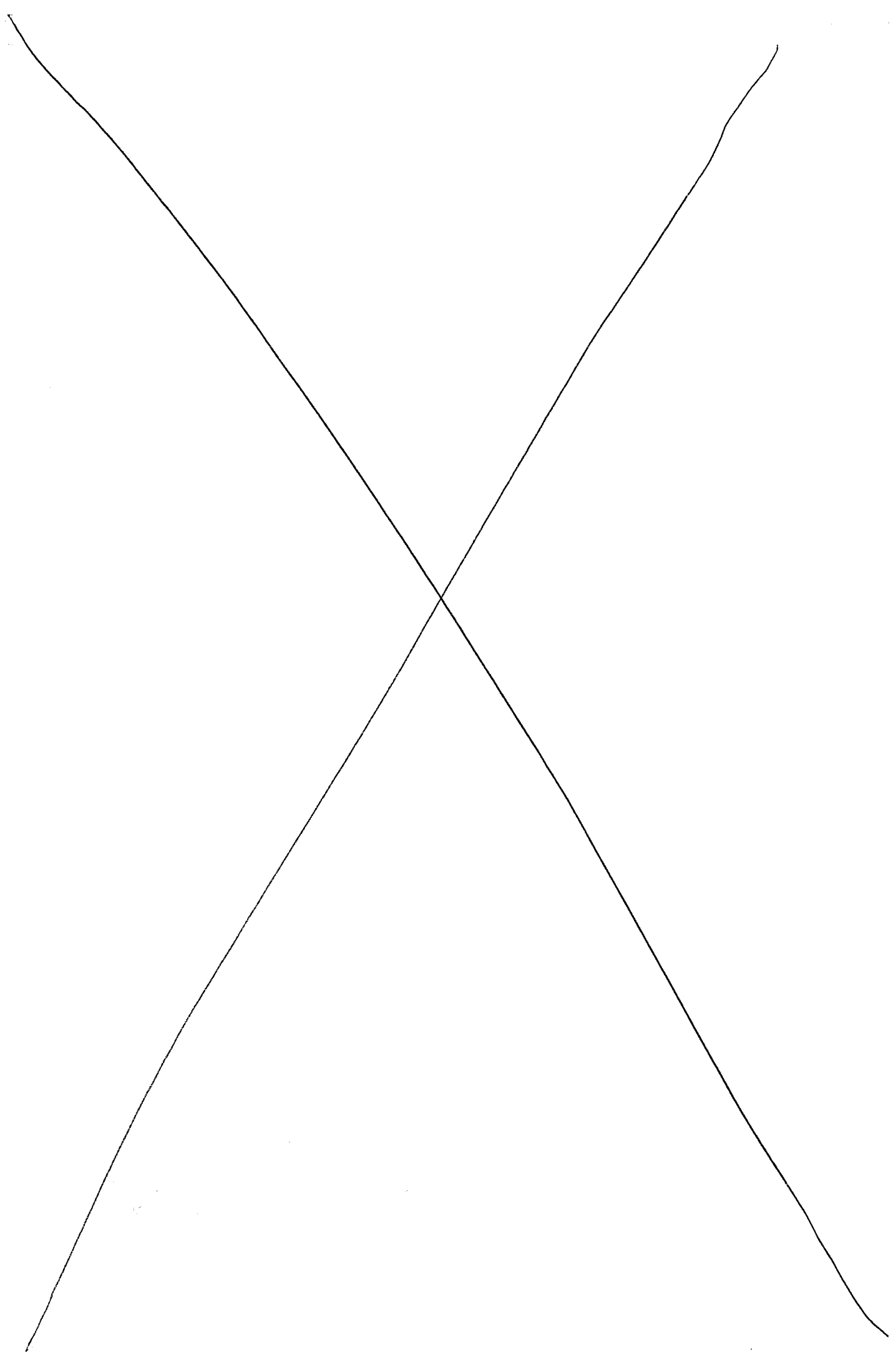
AH

M

**CRITERI DI VALUTAZIONE PER L'ATTRIBUZIONE DI DIFFERENZIALI  
STIPENDIALI  
AREA DEGLI ISTRUTTORI**

Progressione economica nell'Area degli Istruttori	Elementi di valutazione	Max totale punti 100
<p><b>Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali</b> o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia possibile effettuare la valutazione a causa dell'assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità</p>	<p>Dalla scheda di valutazione per la performance individuale, si calcola la media del triennio e si riparametra su 70:</p>	<p align="center"><b>70</b></p>
<p><b>Esperienza professionale.</b> Valutare l'esperienza positiva 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. Per esperienza positiva si intende avere conseguita una valutazione superiore al 70% dei punti disponibili.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- punti 0,70 per ogni anno intero di servizio nella categoria giuridica oggetto della progressione;</li> <li>- punti 0,06 per ogni mese di servizio, con arrotondamento a mese intero una volta raggiunti i 15 giorni lavorativi</li> <li>- punti 0,5 per ogni anno nel profilo immediatamente inferiore</li> </ul>	<p align="center"><b>20</b></p>
<p><b>Accrescimento competenze culturali</b> anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art.55 del CCNL 2019-2021, acquisite successivamente al conseguimento dell'ultima posizione economica/differenziale stipendiale.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>3 punti</b> Laurea magistrale, V.O., Specialistica.</li> <li>- <b>2 punti</b> Laurea triennale*</li> <li>- <b>3 punti</b> per Dottorato di Ricerca.</li> <li>- <b>2 punti</b> per Master se di secondo livello.</li> <li>- <b>1 punto</b> se Master di primo livello.</li> <li>- <b>2 punti</b> se Diploma di specializzazione.</li> <li>- 2 punti abilitazione professionale</li> <li>Corsi di formazione conseguiti ultimi 5 anni: <ul style="list-style-type: none"> <li>- con attestazione di presenza di una giornata punti 0,5</li> <li>- con attestazione di presenza di fino a 5 giornate punti 1</li> <li>- Corsi superiore a 5 giornate punti 2</li> <li>- con valutazione finale: punti 3</li> </ul> </li> </ul>	<p align="center"><b>10</b></p>
<p><b>Punteggio aggiuntivo</b> attribuito in applicazione dell'art.14 comma 2 lett. f) per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni.</p>	<p>Nella misura del 3% del punteggio complessivo ottenuto applicando i criteri su riportati.</p>	<p align="center"><b>3</b></p>
<p><b>TOTALE PUNTEGGIO</b></p>		





Comune di Reggio Calabria Settore Risorse Umane e Servizi Demografici	
<b>IPOTESI UTILIZZO ECONOMICO ANNO 2023 (all. A)</b>	
	2023
<b>TOTALE FONDO DISPONIBILE</b>	<b>€ 7.231.878,42</b>
di cui: RISORSE STABILI DISPONIBILI	€ 4.195.843,92
<b>PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI DECORRENZA 01/01/2023 art. 80, comma 1, CCNL 16/11/2022</b>	<b>€ 160.000,00</b>
INDENNITA' DI COMPARTO art. 80, comma 1, CCNL 16/11/2022	€ 320.659,23
INDENNITA' EDUCATORI ASILO NIDO (art. 37 c. 1 CCNL 06/07/1995 e art. 31 c. 7 CCNL 14/09/2000)	€ 0,00
INDENNITA' EX VIII Q.F. art. 80, comma 1, CCNL 16/11/2022	€ 0,00
STANZIAMENTO PEO 2021-22 art. 80, comma 1, CCNL 16/11/2022	€ 275.000,00
<b>TOTALE VOCI INDISPONIBILI</b>	<b>€ 2.515.530,83</b>
AVANZO RISORSE STABILI AL NETTO DELLE VOCI INDISPONIBILI	<b>€ 1.680.313,09</b>
<b>UTILIZZO DISPONIBILE</b>	
COMPENSI LAVORO STRAORD. RIPOSO SETTIMANALE (art. 24 c. 1 CCNL 14/09/2000)	0,00
INDENNITA' DI TURNO art. 80, comma 2, lett. d), CCNL 16/11/2022	<b>290.000,00</b>
INDENNITA' REPERIBILITA' (art. 80, comma 2, lett. c), CCNL 16/11/2022)	<b>58.000,00</b>
INDENNITA' CONDIZIONI LAVORO (art. 80, comma 2, lett. c), CCNL 16/11/2022)	<b>107.000,00</b>
di cui:	
maneggio valori	6.000,00
rischio	31.000,00
disagio	40.000,00
front office	30.000,00
INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' (art. 80, comma 2, lett. e), CCNL 16/11/2022)	<b>350.000,00</b>
di cui:	
comma 1	350.000,00
comma 2	
INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO VIGILI art. 80, comma 2, lett. f), CCNL 16/11/2022)	90.000,00
INDENNITA' DI FUNZIONE P.M. (art.97, CCNL 16/11/2022)	0,00
PERFORMANCE CORRELATA A SPECIFICI OBIETTIVI (art. 80, comma 2, lett. a), CCNL 16/11/2022)	0,00
<b>TOTALE UTILIZZO CONCORDATO NELL'ANNO</b>	<b>895.000,00</b>
<b>TOTALE UTILIZZO FONDO</b>	<b>3.410.530,83</b>
<b>SOMME PREVISTE DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE</b>	<b>€ 3.036.034,94</b>
di cui:	
SERVIZI C/TERZI IN APPLICAZIONE ART. 43 L. 449/97	4.272
MESSI NOTIFICATORI - (Art.67, C.3, lett.F) CCNL 20116-2018;ART. 54, CCNL 14.9.2000)	6.000
QUOTE INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE art. 80, comma 2, lett. g), CCNL 16/11/2022	2.508.448
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI art. 80, comma 2, lett. g), CCNL 16/11/2022	453.250
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT,ECC.-art. 80, comma 2, lett. g), CCNL 16/11/2022	€ 64.065,00
<b>TOTALE UTILIZZO FONDO CON SPECIF. DISP. LEGGE</b>	<b>6.446.565,77</b>
<b>PROIEZIONE PERFORMANCE art. 80, comma 2, CCNL 16/11/2022</b>	<b>785.312,65</b>
<b>TOTALE VERIFICA UTILIZZO COMPLESSIVO FONDO</b>	<b>7.231.878,42</b>

DA

RIUNIONE

DEL

/ /

OOSS

CGIL/FP	
FP/CISL/FP	V. Muzio
UIL	
CSA RAL	

RSU	
ANSELMI FULVIO	A. L. Fulvio
AROJ CONSOLATO	C. S. Aro
AZZARELLI LOREDANA	L. Azzarelli
CONDEMI PIERO	
CACURRI FELICE	
COSTANTINO ANDREA	
CREA ANNA	
FALCONE GIUSEPPE	
FESTA MONICA	M. Festa
FREGA CARMELO	
GRECO GIUSEPPE	
MAURO FRANCESCA	
AZZARA' GIORGIO	
ROMBO GIOVANNI	
LOMBARDO TOMMASO ALDO	
SCAGLIOLA VINCENZA	V. Scagliola
VIZZARI DOMENICO	
ZAPPIA FRANCESCO	F. Zappia (CISL FP)

