

<p style="text-align: center;">CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI) PER IL TRIENNIO 2023 – 2025</p>

In data 18/12 alle ore 10:20 presso la residenza dell'Unione dei Comuni Media Valle del Serchio ha avuto luogo l'incontro tra:

- ***la delegazione di parte pubblica:***

Presidente – Dott.ssa Francesca Romagnoli – Vice Segretario	P [x] A []
Componente – Dott.ssa Caterina De Cicco – Responsabile di settore	P [x] A []

- ***la delegazione sindacale:***

OO.SS. Territoriale	CGIL FP	P [] A []
OO.SS. Territoriale	UIL FPL	P [] A []
OO.SS. Territoriale	CISL FP	Massimo Petrucci	P [x] A []
R.S.U.	Laura Pierotti		P [x] A []
R.S.U.	Marina Tosi		P [x] A []
R.S.U.	Lorenzo Vanni		P [x] A []

Al termine della riunione le parti sottoscrivono il contratto collettivo integrativo (CCI) per il triennio 2023 – 2025.

Per la delegazione di parte pubblica:	Presidente	_____
	Componente	_____
	Componente	_____
	Componente	_____

Per la delegazione sindacale:

OO.SS. CISL – FP	_____
OO.SS. CGIL – FP	_____
OO.SS. UIL - FPL	_____
R.S.U.	_____

R.S.U.
R.S.U.

publika
servizi

INDICE:

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI.....	
CAPO I – Disposizioni Generali.....	
Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale	
Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria	
Art. 3 – Verifiche dell’attuazione del contratto	
Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati.....	
TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE	
CAPO I – Risorse e Premialità	
Art. 5 – Quantificazione delle risorse	
Art. 6 – Istituti contrattuali.....	
CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse	
Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie	
Art. 8 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa.....	
CAPO III – Progressione economica all’interno delle aree	
Art. 9 – Criteri generali	
CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità.....	
Art. 10 – Principi generali.....	
Art. 11 – Indennità condizioni di lavoro	
Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità.....	
CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.....	
Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge - generale	
Art. 13.1 - Compensi previsti da disposizione di legge.....	
art. 13.2 - Risparmi derivanti dall'attuazione dei Piani di Razionalizzazione.....	
CAPO VI – Performance e Premio individuale	
Art. 14 - Disciplina della performance e differenziazione del premio individuale.....	
CAPO VII – Sezioni speciali	
Art. 15 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione	
Art. 16 – Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato	
TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO	
CAPO I – ISTITUTI CORRELATI ALL’ORARIO DI LAVORO	
Art. 17 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente.....	30

Art. 18 – Reperibilità	
Art. 19 – Lavoro straordinario e Banca delle ore.....	
Art. 20 – Orario massimo di lavoro settimanale	
Art. 21 – Flessibilità dell’orario di lavoro.....	
Art. 22 – Orario multiperiodale.....	
Art. 23 – Personale che può usufruire della pausa per il pasto all’inizio.....	
o al termine del servizio	
Art. 24 - Servizio mensa e buon pasto.....	
CAPO II – ALTRI ISTITUTI CONTRATTABILI	
Art. 25 – Salute e sicurezza sul lavoro.....	
Art. 26 – Innovazioni tecnologiche.....	
CAPO III – INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE	
Art. 27 - Procedure di affidamento - Oneri per le attività tecniche.....	
Art. 28 – Destinatari.....	
Art. 29 - Gruppo di lavoro.....	
Art. 30 - Limite soggettivo dell’incentivo.....	
Art. 31 - Esclusione dalla disciplina dell’incentivo.....	
Art. 32 - Centrali di committenza.....	
Art. 33 - Quota del 20 per cento.....	
Art. 34 - Graduazione della misura incentivante - Incentivo per lavori.....	
Art. 35 - Disciplina delle varianti.....	
Art. 36 - Coefficienti di ripartizione dell’incentivo all’interno del gruppo di lavoro.....	
Art. 37 - Graduazione della misura incentivante Incentivo per acquisizione di servizi e forniture.....	
Art. 38 - Coefficienti di ripartizione dell’incentivo all’interno del gruppo di lavoro.....	
Art. 39 - Principi in materia di valutazione.....	
Art. 40 - Attività articolate e singole.....	
Art. 41 - Assegnazioni coincidenti di più attività.....	
Art. 42 - Attività del personale dirigenziale.....	
Art. 43 - Riduzione dell’incentivo in caso di ritardi o di incrementi dei costi.....	
Art. 44 - Liquidazione dell’incentivo.....	
Art. 45 – Incentivi tecnici progetto PINQuA (applicabili esclusivamente al personale facente parte l’Ufficio Comune PINQuA).....	

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente contratto collettivo integrativo (da ora solo CCI) si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti, nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:
 - a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16 novembre 2022 (da ora solo CCNL-2022);
 - b) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL-2018);
 - c) d.lgs. 165/2001 "*Testo Unico sul Pubblico Impiego*", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
 - d) d.lgs. 150/2009 "*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - e) il d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al *decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*, ai sensi degli *articoli 16*, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e *17*, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della *legge 7 agosto 2015, n. 124*, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
 - f) Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato – da ultimo - con deliberazione di Giunta dell'Unione dei Comuni n. 151 del 27/10/2013 ;
 - g) Il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con atto n. 183 del 24.12.2019;
 - h) I CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, per la parti ancora applicabili.

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente CCI si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato congiuntamente a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro. Il presente contratto si applica, altresì, al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale degli enti;
2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula e sino al 31 dicembre 2025, salvo diversa prescrizione specificatamente indicata nel presente contratto;
3. I criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1, del CCNL-2022 tra le diverse modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito contratto tra le parti. Se non viene stipulato il contratto annuale si intendono confermate le modalità di riparto contenute nel presente contratto garantendone l'esigibilità ai dipendenti. In tali eventuali contratti annuali sarà possibile anche modificare i criteri previsti nel presente contratto integrativo e gli stessi decorreranno solo dalla stipula del nuovo contratto. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, la sessione negoziale, di cui al presente comma, 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 fornisce una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione), del CCNL-2022.
4. Il presente contratto conserva, in ogni caso, la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo. Nel caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale le relative clausole non si potranno più applicare.

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal presidente della delegazione trattante di parte pubblica; tale incontro non comporta necessariamente la stipula di un contratto integrativo. Se l'incontro non avviene, si procederà con l'ultrattività del presente CCI come previsto dall'art. 8 del CCNL 16/11/2022.

2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata, da trasmettere all'amministrazione. Il presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro venti giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

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

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – Risorse e Premialità

Art. 5 – Quantificazione delle risorse

1. La quantificazione annuale delle risorse (costituzione del fondo) destinate all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla performance nonché ad altri istituti economici previsti nel presente CCI, è di esclusiva competenza dell'amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore (ad esempio: art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017 e art. 79, comma 6, CCNL-2022) o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'amministrazione;
2. In sede di prima applicazione del presente CCI, per l'anno 2023, si dà atto che la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con determinazione dirigenziale n. 723 del 26.10.2023, secondo le direttive emanate dalla giunta e le disponibilità di bilancio. La determinazione è stata già comunicata ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL 16/11/2022, con nota protocollo 6957 del 26.10.2023.
3. Ai sensi dell'art. 8, comma 4, CCNL 16/11/2022, al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, l'Ente fornisce l'informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79.
4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 79, comma 2, lettera c) CCNL 16.11.2022 sono state stanziare come da determinazione di costituzione del fondo per l'anno 2023 sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa; in tale ambito sono ricomprese le risorse già previste all'art. 98, comma 1 lettera c), del CCNL 16.11.2022.
5. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse di cui all'art. 21, comma 4, del presente contratto integrativo.

Art. 6 – Istituti contrattuali

1. Conformemente alla normativa vigente (articolo 80, comma 2, CCL-2022) ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento - fatte salve successive modifiche e/o integrazioni - è possibile erogare al personale dipendente, i seguenti incentivi economici:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale, compreso il premio individuale di cui all'art. 81, del CCNL-2022;
 - c) compensi per lavoro prestato nel giorno del riposo settimanale, ex art. 24, comma 1, del Ccnl 14.09.2000;
 - d) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-*bis*, CCNL-2018 e articolo 84-*bis*, CCNL-2022;
 - e) indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, CCNL-2018;
 - f) indennità per specifiche responsabilità, secondo la disciplina di cui all'art 84, del CCNL-2022;
 - g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lettera c) del CCNL-2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-*ter* del medesimo CCNL, come confermati dall'articolo 79, comma 2, lettera a) del CCNL-2022;
 - h) differenziali stipendiali, a seguito di progressione economica all'interno delle aree, finanziati con risorse stabili, sulla base di quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL-2022.

CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL-2022 e norme vigenti) e disponibili (a costituire il “fondo risorse decentrate”) sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;

- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
- a) i sistemi incentivanti la performance e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
 - programmazione/pianificazione strategica da parte dell'amministrazione;
 - programmazione operativa e gestionale;
 - definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione;
 - predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
 - monitoraggio e confronto periodico;
 - verifica degli obiettivi e risultati conseguiti;
 - controlli e validazione sui risultati;
 - conseguente misurazione e valutazione della performance individuale;
 - esame dei giudizi in contraddittorio;
 - e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;

- f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

Art. 8 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, anno 2023 e successivi

art. 7, comma 4, lett. a) Ccnl 16/11/2022

1. In attuazione dell'articolo 7, comma 4, lettera a) del CCNL-2022 e degli articoli 79 e 80 del medesimo CCNL, le parti concordano quanto segue:

Per l'anno 2023, le risorse disponibili per la contrattazione integrativa, desunte dalla determinazione di costituzione n. 723 del 26.10.2023, **ammontano a euro 135.789,92**, al netto delle risorse necessarie per corrispondere:

- a) I differenziali di progressione economica al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78, comma 3, lettera b) CCNL-2022;
 - b) quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22 gennaio 2004;
2. Tali risorse, calcolate secondo le indicazioni contenute nell'articolo 79, comma 6, del CCNL-2022, vengono ripartite tra gli istituti di cui all'articolo 80, comma 2, del medesimo CCNL, in valori assoluti, come di seguito riportato:

NUM.	ISTITUTO	RIF. NORMATIVO	IMPORTO
1.	Performance organizzativa	Art. 80, co. 2	€ 35.552,94
2.	Performance individuale, comprensiva del premio individuale	Artt. 80 e 81	€ 40.736,98
3.	Indennità condizioni lavoro	Art. 70-bis CCNL-2018 e 84-bis, CCNL-2022	€ 750,00
4.	Indennità di reperibilità (PC e AIB)	Art. 24, CCNL-2018	€ 15.800,00
5.	Reperibilità	Art. 24, co. 1, CCNL 2000	€ 1.000,00
6.	Indennità per specifiche responsabilità	Art. 84	€ 19.500,00
7.	Compensi previsti da disposizioni di legge	Art. 82, co. 2, lett. g)	€ 12.500,00
8.	Progressioni	Art. 14	€ 9.950,00
			€ 135.789,92

Per gli anni successivi al 2023, gli importi di cui sopra, adeguati da quanto previsto negli articoli successivi, vengono confermati salvo definizione con cadenza annuale, in sede di contrattazione decentrata, secondo la previsione dell'articolo 8, comma 1, del CCNL-2022.

3. A livello generale si stabilisce che le somme sopra riportate costituiscono **la spesa massima possibile** per ciascun istituto nell'anno 2023.

Maggiori spese dovute esclusivamente a turno, reperibilità, maggiorazioni comporteranno un'automatica riduzione delle somme a disposizione della performance individuale del medesimo anno.

Minori spese per le varie indennità dovute a minor presenza, part-time o altre prestazioni ridotte comporteranno un incremento automatico delle somme a disposizione della performance individuale del medesimo anno.

Capo III – Progressione economica all'interno delle aree

(articoli 14, 92, 96, 102 e 106 CCNL-2022)

(art. 7, comma 4, lett. c) Ccnl 16/11/2022)

Art. 9 – Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica all'interno dell'area di appartenenza del dipendente si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di uno o più *“differenziali stipendiali”*, di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun *“differenziale stipendiale”*, da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nella Tabella “A” del CCNL-2022.
2. I differenziali stipendiali sono riconosciuti, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel presente contratto.
3. Le risorse destinate per l'anno 2023, ai differenziali stipendiali ammontano a 9.950,00, fatta salva la possibilità di revisione ai sensi dell'art. 2, comma 3, del presente contratto; le risorse ulteriormente necessarie per gli incrementi del differenziale, del personale iscritto ad ordini e albi professionali (art. 102 del CCNL) sono finanziate con eventuali risparmi derivanti dalla effettiva assegnazione di progressioni economiche all'interno delle aree (per esempio: a dipendenti a tempo parziale, dipendenti cessati in corso d'anno). In caso di incapienza la spesa è finanziata da risparmi su altre voci di destinazione finanziate con risorse stabili, e nel

rispetto comunque di quanto previsto dall'art. 80, comma 3, del CCNL e del vincolo di destinazione.

4. Il numero dei differenziali stipendiali attribuibili nell'anno 2023 per ciascuna Area contrattuale è definito nella seguente tabella:

AREA	MISURA ANNUA LORDA DIFF.STIP.	N. MAX. DIFF.STIPEND. PER OGNI DIPENDENTE	N.DIFF. ATTRIBUITI	RISORSE NECESSARIE
Funzionari ed EQ	€ 1.600,00	6	3*	€ 4.800,00
Istruttori	€ 750,00	5	6	€ 4.500,00
Operatori esperti	€ 650,00	5	1	€ 650,00
TOTALE				€ 9.950,00

*Non si ritiene di dover suddividere il numero dei differenziali tra Funzionari ed EQ, in quanto non si prevedono riserve di assegnazione.

5. La progressione economica, viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva della sezione negoziale annuale, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili (art. 14, comma 3, CCNL-2022), secondo le procedure stabilite nell'allegato "A" al presente CCI, che ne forma parte integrante e sostanziale;
6. In via prioritaria, le progressioni economiche all'interno delle aree vengono finanziate con i risparmi delle progressioni economiche e dei "*differenziali stipendiali*" del personale cessato a qualsiasi titolo.
7. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

ALLEGATO "A" – DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ALL'INTERNO DELLE AREE – (ART. 14 CCNL 2022 E ART. 9 CCI)

CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità

Art. 10 – Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "**indennità**";
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto;
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali;
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Funzionario incaricato di P.O. o E.Q;
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità;
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa;
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Funzionario PO o EQ;
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eventuali eccezioni di seguito specificate.
9. Le maggiori spese riscontrate a fine anno necessarie per il pagamento di talune indennità rispetto a quelle destinate, sono compensate con gli eventuali risparmi di altre indennità, e in caso di insufficienza, con la riduzione degli incentivi sulla performance (individuale e organizzativa) fermo restando il vincolo di cui all'art. 80 comma 3 del CCNL 16.11.2022.
10. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente capo sono portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance individuale di cui all'art 14 del presente contratto integrativo.

Art. 11 - Indennità condizioni di lavoro

(art. 70-bis CCNL 21/05/2018, art. 7 comma 4, lett.d) CCNL 16.11.22

Maneggio Valori

1. Gli enti corrispondono una unica “indennità condizioni di lavoro” destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

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

2. Si individuano a titolo esemplificativo i seguenti **fattori rilevanti di disagio**: a. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell’arco della giornata; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;

prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l’autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;

c. prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all’espletamento di servizi urgenti “su chiamata” al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità; garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall’ordinamento dello stato civile; garantire il servizio di polizia mortuaria.

d. prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all’espletamento di servizi che necessitano la modifica dell’orario di lavoro per esigenze di servizio correlate a manifestazioni (es. montaggio/smontaggio palchi, posizionamento transenne, posizionamento sedie etc.) problematiche connesse al territorio, eventi atmosferici straordinari (es. neve, vento, pioggia, siccità) etc

3. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell’arco del mese.

4. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili professionali e/o le Aree di appartenenza.

5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze

- dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione;

6. Si individuano a titolo esemplificativo i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

a. utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;

b. attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;

attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;

d. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

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

7. Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili professionali e/o le Aree di appartenenza.

8. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze

- dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.

9. Si individuano a titolo esemplificativo i fattori impicanti maneggio valori come segue:

a. ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.

10. È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Dirigente/Responsabile di Settore.

11. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:

- dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;
- dal sistema di rilevazione presenze/assenze
- dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.

12. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: euro 1,00 – Euro 15 come segue:

CONDIZIONE DI LAVORO	IMPORTO AL GIORNO	IMPORTO PREVISTO
Personale con funzione agente contabile – maneggio valori	€ 1,00 - € 15,00	€ 4,00

13. Qualora dovesse risultare una somma superiore rispetto all'importo previsto per la singola indennità, si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti dalle altre indennità e, in caso di incapienza, dalle somme destinate alla performance individuale.

14. Le indennità condizioni di lavoro, per l'anno 2023, è attribuita, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività e per l'importo giornaliero lordo ai dipendenti

Attività a rischio:

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi); utilizzo di mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa); utilizzo di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute (antincendio boschivo);
- 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-fisico.

–

CONDIZIONE DI LAVORO	IMPORTO GIORNALIERO PREVISTO
Attività a rischio	€ 3,00

Attività disagiate:

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

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

CONDIZIONE DI LAVORO	IMPORTO GIORNALIERO PREVISTO
Attività a rischio	€ 3,00

Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità

(Articolo 84, CCNL-2022)

(art. 7, comma 4, lett. f) Ccnl 16/11/2022)

L'indennità prevista dall'art. 84 del CCNL 16/11/2022 viene determinata su base annua, secondo i seguenti criteri generali:

- a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate con specifico provvedimento secondo le modalità previste da ciascun Ente, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, sulla base delle fattispecie e dei criteri di seguito riportati. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati nelle aree operatori, operatori esperti, istruttori, funzionari ed EQ (non titolari di incarichi di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti). A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono rientrare in questa fattispecie:
 - a. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D. Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
 - b. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
 - c. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi;
 - d. specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
 - e. specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
 - f. specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
 - g. specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto;
 - h. specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;

- i. specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile e antincendio boschivo;
- j. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- k. specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;
- l. specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 36 del 2023;
- m. specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020.
- b) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti;
- c) L'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità viene ripartito con determinazione del Segretario, sentiti i Responsabili, sulla base delle unità di personale interessate, e l'importo delle singole indennità, che varia fino al massimo di € 3.000,00, elevabile a € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'area dei funzionari ed EQ (non titolari di incarichi di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti) viene determinato per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate secondo i seguenti criteri:

Per ciascuna delle Aree interessate i punteggi attribuibili variano da un minimo di 40 punti ad un massimo di 100 punti come segue:

PER L'AREA OPERATORI ESPERTI:

COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI €. 2.500,00

Punti	da	40	a	49	Max	€. 500,00
Punti	da	50	a	69	Max	€. 1.000,00
Punti	da	70	a	89	Max	€. 1.500,00
Punti	da	90	a	100	Max	€. 2.500,00

Descrizione della specifica responsabilità /dei compiti di responsabilità	CONDIZIONI	PUNTEGGIO
Responsabilità qualificata implicante un costante rapporto professionale di supporto tecnico intellettuale e/o quantitativo significativo a dipendenti di Area superiore e dirigenti.	MEDIA	Fino a 20
	ELEVATA	Da 21 a 40
Responsabilità di coordinamento: coordinamento di personale o gruppi di lavoro (escluso il coordinatore).	Almeno 3 persone	Fino a 20
Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni, anche attribuite dalla legge, di particolari abilità, competenza e professionalità elevata correlate al possesso di titoli e curriculum particolari.	Media	Fino a 30
	Elevata	Da 31 a 40

Totale punteggio massimo per Area Operatori esperti: 100

PER L'AREA ISTRUTTORI:

COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI €. 3.000,00

Punti	da	40	a	49	Max	€. 500,00
Punti	da	50	a	69	Max	€. 1.500,00
Punti	da	70	a	89	Max	€. 2.500,00
Punti	da	90	a	100	Max	€. 3.000,00

Descrizione della specifica responsabilità /dei compiti di responsabilità	CONDIZIONI	PUNTEGGIO
Responsabilità di procedimenti amministrativi non rientranti nella specifica mansione tipica dell'Area, ai sensi delle disposizioni di cui alla Legge n. 241/1990 e successive modificazioni ed integrazioni e/o responsabilità di procedimenti tecnici complessi con responsabilità collegate ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti	Procedimenti ripetitivi e standardizzati con valenza interna	Fino a 20
	Procedimenti non ripetitivi non standardizzati con valenza esterna Gestione di situazioni nelle quali si richiede responsabilità collegate all'incolumità dell'ambiente e delle persone	Da 21 a 30
Responsabilità di coordinamento non occasionale di gruppi o	Almeno 3 persone	fino a 20

squadre di lavoro (interni o esterni) finalizzati al conseguimento di risultati unitari specifici, (non rientranti nella specifica mansione tipica dell'Area)		
Responsabilità di procedimenti di spesa: Gestione capitoli per conto del Dirigente del Settore/Servizio – gestione di situazioni di emergenza che richiedono competenze tecniche specifiche	SI	fino a 10
Responsabilità di attività che richiedono particolari ed elevate abilità, competenze e professionalità correlate al possesso di autonomia ed eventualmente studi, approfondimenti ecc. e/o conoscenza e capacità di utilizzo apparecchiature o programmi informatici molto avanzati e/o particolarmente complessi (anche correlati a iscrizioni a Collegio o Ordine Professionale in ambito attinente alla funzione svolta).	modesto	Fino a 10
	elevato	Da 11 a 30

Partecipazione a commissioni di gara, commissioni esami ecc.	Abituale	fino a 10
--	----------	-----------

Totale punteggio massimo per Area Istruttori: 100

PER L'AREA FUNZIONARI EQ:

COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI €. 4.000,00

Punti	da	40	a	49	Max	€. 500,00
Punti	da	50	a	69	Max	€. 1.500,00
Punti	da	70	a	79	Max	€. 2.000,00
Punti	da	80	a	89	Max	€. 3.000,00
Punti	da	90	a	100	Max	€. 4.000,00

Descrizione della specifica responsabilità /dei compiti di responsabilità	CONDIZIONI	PUNTEGGIO
Responsabilità di procedimenti amministrativi/tecnici complessi con responsabilità collegate ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o da regolamenti aventi anche rilevanza esterna, funzioni implicantì concorso decisionale	Procedimenti ripetitivi e standardizzati con valenza interna	Fino a 25
	Procedimenti non ripetitivi non standardizzati anche con valenza esterna	Da 26 a 40
Responsabilità di attività che richiedono particolari ed elevate abilità,	MODESTO	FINO A 25
	ELEVATA	DA 26 A 40

competenze e professionalità correlate al possesso di autonomia ed eventualmente studi, approfondimenti ecc. e/o conoscenza e capacità di utilizzo apparecchiature o programmi informatici molto avanzati e/o particolarmente complessi (anche correlati a iscrizioni a Collegio o Ordine Professionale in ambito attinente alla funzione svolta).		
Partecipazione a commissioni di gara, partecipazione a corsi in qualità di relatore, udienze, difesa e rappresentanza dell'Ente, commissioni esami, ecc.	OCCASIONALE	FINO A 10
	ABITUALE	DA 11 A 20

Totale punteggio massimo per Area Funzionari EQ: 100

3. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di **un'indennità per specifiche responsabilità**, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di **valore economico più elevato**, con una maggiorazione del 20% e un compenso massimo di € 3.000,00 o € 4.000,00 a seconda della classificazione.

3. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) e vengono erogate mensilmente/annualmente.

4. Qualora dall'applicazione delle misure di cui agli articoli precedenti dovesse risultare una somma superiore all'importo stanziato si dovrà procedere a riproporzionare le indennità.

CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge - generale

(art. 7, comma 4, lett. g) Ccnl 16/11/2022)

Tutte le somme per specifiche disposizione di legge costituiscono una “partita di giro” all'interno del fondo. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate comportano automatico adeguamento del valore della costituzione e non sono mai somme che possono essere destinate ad altri dipendenti, ad altre finalità o riportate nell'anno successivo.

Art. 13.1 – Compensi previsti da disposizioni di legge

(art. 68, comma 2, lettera g), CCNL-2018, confermato da art. 80, comma 2, lettera g) CCNL-2022)

I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:

- incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del d.lgs. 50/2016;
- i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 del decreto-legge 90/2014 e legge di conversione n. 114/2014;
- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9 maggio 2006;
- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della legge 145/2018;
- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lettera b), del d.l. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556/1996, spese del giudizio;
- trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della Legge n. 449/97.

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'ente, secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile PO o EQ del Settore competente. Per le PO o incaricati EQ vi provvede il segretario comunale.

Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), possono essere utilizzate

annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti del D.L. n. 95/2012. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente.

Art. 13.2 – Risparmi derivanti dall'attuazione dei Piani di razionalizzazione

(art. 16, comma 5, del decreto-legge 98/2011)

1. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del d.l. 98/2011, convertito in legge n. 111/2011, possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa;
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al netto degli oneri riflessi a carico dell'ente - secondo le indicazioni previste nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione (PdR), così come approvato dall'organo politico dell'ente - con atto del Responsabile PO o EQ del Settore competente;
3. Nell'ambito della percentuale di cui al comma 1 è possibile destinare, annualmente, in sede di contrattazione decentrata, una quota al finanziamento degli istituti previsti nel Welfare integrativo, *ex art. 82, comma 2, CCNL-2022*;
4. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, *ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL-2018, confermato dall'art. 79, comma 2, lettera a) CCNL-2022*, nell'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi, previa certificazione dell'organo di revisione.

CAPO VI – Performance e Premio individuale

Art. 14 - Disciplina della performance e differenziazione del premio individuale

(art. 7, comma 4, lett. b) Ccnl 16/11/2022)

(art. 7, comma 4, lett. ae) Ccnl 16/11/2022)

1. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano integrato attività e organizzazione, approvato annualmente con delibera della Giunta comunale, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento. In tale ambito sono compresi gli

obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale finanziati con le risorse di cui all'art. 98, comma 1, lett. c), del CCNL 16.11.2022.

2. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra obiettivi di particolare rilevanza, il cui valore economico è determinato dalla Giunta in sede di quantificazione delle risorse variabili e il cui contenuto è sviluppato nel Piano integrato attività e organizzazione (PIAO).

3. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione da parte del competente Dirigente/Responsabile.

4. Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la “differenziazione del premio individuale” di cui al successivo al comma 8 del presente articolo, vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance e in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PIAO approvato annualmente con delibera della Giunta Comunale, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.

5. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Dirigente/Responsabile nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.

6. Come previsto nell'art. 17, comma 4, del presente contratto integrativo, le parti prendono atto che tale quota potrà subire un aumento o una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.

Capo VIII – Incarichi di Elevata Qualificazione

Art. 15 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione

(art. 7, comma 4, lett. v) Ccnl 16/11/2022)

1. Le parti danno reciprocamente atto che l'ente ha provveduto ad istituire le posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione, ai sensi degli articoli 16, 17, 18 e 19 del CCNL-2022, previo confronto sui criteri per conferimento, revoca e graduazione delle stesse posizioni con i soggetti sindacali, così come stabilito dall'articolo 5, comma 3, lettere d) ed e) CCNL-2022;

2. In attuazione degli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL-2022, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (da ora solo EQ):
- a) 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 20% minimo stabilito dall'art. 17, comma 4, del CCNL-2022;
 - b) Gli eventuali risparmi vengono liquidati in ragione proporzionale, tra i titolari di P.O. in base alle valutazioni individuali, con eventuale esclusione per le P.O. che hanno conseguito una valutazione negativa.
 - c) Per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL, alla EQ incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari ad una percentuale, tra il 15% e il 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la EQ oggetto dell'incarico *ad interim*, stabilita dall'Amministrazione;
 - d) Le percentuali del presente comma, si applicano anche agli incarichi di EQ, disciplinati dall'art. 19, commi 2, 3 e 4, del CCNL-2022.

Art. 16 – Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato

(art. 7, comma 4, lett. j) Ccnl 16/11/2022)

1. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi *ex art. 20, comma 1, lettera h)*, del CCNL-2022 e la retribuzione di risultato delle EQ, le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere quelli di seguito indicati:
- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.45 del d.lgs. n. 36/2023;
 - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 del decreto legge 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014;
 - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.05.2006;
 - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della legge 30/12/2018, n. 145;
 - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lettera b), del decreto legge

n. 437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio.

- compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della legge 449/1997.

2. I relativi incentivi, secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato, nell'importo pari al 80% di quanto spettante, con esclusione degli incentivi legati alla progettazione PNRR;

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 17 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

(art. 7, comma 4, lett. n) Ccnl 16/11/2022)

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL-2018 e dell'art. 7, comma 4, lettera n), CCNL-2022, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10 per cento;
2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
 - grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
 - necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
 - situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
 - situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
 - situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;

- b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
- c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
- d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

Art. 18 – Reperibilità

(art. 7, comma 4, lett. i) Ccnl 16/11/2022)

(art. 7, comma 4, lett. k) Ccnl 16/11/2022)

1. In attuazione agli articoli 24 del CCNL-2018 e 7, comma 4, lettere i) e k), le parti stabiliscono quanto segue:
 - L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'ente, è effettuato tramite turno fisso di reperibilità a domicilio per i dipendenti indicati nel provvedimento istitutivo del servizio, deve essere garantita, nell'arco temporale annuale e giornaliero e nelle giornate di riposo settimanale, festive e delle festività infrasettimanali, la disponibilità del pronto intervento del personale in caso di situazioni di emergenza;

GIORNO	ORE REPERIBILITA'	IMPORTO
Lunedì	10	€ 10,00
Martedì	15	€ 15,00
Mercoledì	18	€ 18,00
Giovedì	15	€ 15,00
Venerdì	18	€ 18,00
Sabato	24	€ 24,00
Domenica	24	€ 48,00

- Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di **sei volte in un mese elevabile a 14 volte** in ipotesi di carenza di organico; gli enti devono assicurare la rotazione tra più soggetti;

2. In caso di intervento operativo del dipendente, la prestazione sarà compensata con il pagamento delle ore straordinarie effettivamente volte ovvero, su richiesta del dipendente, con riposo compensativo.
3. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato (giorno festivo o riposo secondo l'orario di lavoro assegnato), il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale. Per le ore compensate è esclusa la percezione del compenso precedente.

Art. 19 – Lavoro straordinario e Banca delle ore

(art. 7, comma 4, lett. o) Ccnl 16/11/2022)

(art. 7, comma 4, lett. s) Ccnl 16/11/2022)

1. Il numero massimo di ore annue per ciascun dipendente che può confluire nella banca delle ore, secondo la disciplina di cui all'art.33, è pari a **100**.
2. L'arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall'art. 29, comma 2, del CCNL 16/11/2022, può essere elevato fino a n. 12 mesi nei seguenti casi:
 - dipendenti che svolgono servizi in convenzione, *ex* articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
 - dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004;
 - dipendenti incaricati di Elevate Qualificazioni.
3. Per esigenze eccezionali, debitamente motivate dal competente Responsabile riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, il limite massimo individuale annuo di 180 ore per le prestazioni di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL dell'1/04/1999, può essere elevato fino a **200**, nel rispetto comunque del limite delle risorse previste nel relativo fondo.

Art. 20 – Orario massimo di lavoro settimanale

(art. 7, comma 4, lett. r) Ccnl 16/11/2022)

1. In applicazione agli articoli 29, comma 2 e 7, comma 4, lettera r), del CCNL-2022, 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 può essere superiore**, per le seguenti tipologie di lavoratori:
 - dipendenti che svolgono servizi in convenzione, *ex* articolo 30, d.lgs. 267/2000 e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni (articolo 23, CCNL-2022);
 - dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro presso altri enti locali, ai sensi dell'articolo 1, comma 557, della legge 311/2004;
 - dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione.

Art. 21 – Flessibilità dell'orario di lavoro

(art. 7, comma 4, lett. p) Ccnl 16/11/2022)

Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, 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 numero **uno mesi** successivi dalla maturazione dello stesso, in accordo con il dirigente/responsabile 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 Responsabili (*es: asilo nido; polizia locale; operai in squadra ecc.*)

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

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;

- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL 21/05/18;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
- siano dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi

Art. 22 – Orario multiperiodale

(art. 7, comma 4, lett. q) Ccnl 16/11/2022)

1. Ai sensi degli articoli 7, comma 4, lettera q) e 31, comma 2 del CCNL-2022, la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro è stabilita dall'ente in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi e deve essere individuata contestualmente di anno in anno;
2. I periodi di maggiore e minore carico di lavoro sono, di norma e rispettivamente, di 13 settimane l'uno;
3. In applicazione alla normativa richiamata nel comma 1, le parti concordano di elevare i periodi di minore e maggiore concentrazione dell'orario multiperiodale in relazione a prevedibili esigenze di servizio e in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa;
4. In sede di prima applicazione e fino a successiva modifica, si individua il seguente periodo:
da 13 a 20 settimane/anno;
5. Le forme di recupero delle maggiori prestazioni rese nei periodi di maggior carico di lavoro nei restanti periodi possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.

Art. 23 – Personale che può usufruire della pausa per il pasto all'inizio o al termine del servizio

(art. 7, comma 4, lett. aa) Ccnl 16/11/2022)

Ai sensi degli articoli 7, comma 4, lettera aa) e 35, comma 10, del CCNL-2022, le parti individuano le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di 30 MINUTI, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di:

- a) addetti coinvolti nei servizi di protezione civile o **attività di antincendio boschivo** (compresi gli interventi di sgombero neve) a condizione che vengano svolte almeno **sei** ore di lavoro.
- b) Area della vigilanza e polizia locale;
- c) Area scolastica ed educativa;
- d) Addetti del Sistema bibliotecario e museale.

Art.24 – Servizio mensa e buono pasto

(Art. 35 comma 4 e 7 Ccnl 16/11/2022)

1. Il valore del buono pasto è fissato in euro 7. Ai dipendenti verrà consegnato buono pasto in formato elettronico ovvero ticket restaurant.

CAPO II – ALTRI ISTITUTI CONTRATTABILI

Art. 25 – Salute e sicurezza sul lavoro

(art. 7, comma 4, lett. m) Ccnl 16/11/2022)

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera m), del CCNL-2022, le parti stabiliscono quanto segue:
 - a) L'attuale normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, introduce criteri innovativi nella organizzazione del lavoro e nella gestione delle risorse umane. Le parti, superando una visione puramente applicativa di obblighi formali, ritiene la sicurezza dei dipendenti componente fondamentale delle strategie di gestione delle risorse umane nonché delle politiche di qualità del prodotto-servizio;
 - b) In questa ottica si proseguirà con gli interventi di attuazione delle normative vigenti in materia, messa in sicurezza degli stabili e degli impianti, politiche di prevenzione per la salute (adozione, secondo il rischio individuato, degli opportuni dispositivi di protezione individuale e visite mediche) e di informazione per i dipendenti che saranno parte attiva del processo.
 - c) La metodologia è articolata come segue:
 - Valutazione periodica dei rischi;
 - Definizione delle misure di prevenzione e protezione;
 - Piano di Sicurezza.
 - d) Risorse destinate alla prevenzione. L'assegnazione delle risorse dovrà consentire:
 - il programma di informazione generale dei lavoratori e lavoratrici;
 - la partecipazione di tutto il personale a corsi di aggiornamento normativo;
 - la partecipazione, in caso di cambio di mansioni, del personale interessato a un modulo formativo sulla tutela della salute durante l'espletamento della propria attività lavorativa;

- la partecipazione del Responsabile della Sicurezza, se nominato internamente, e dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza ad un modulo formativo non inferiore alle otto ore pro capite annue per ogni mandato sindacale.
- e) L'attività di formazione di cui ai punti precedenti non rientrano in alcun modo nei permessi orari a disposizione di ciascun delegato alla sicurezza e sono considerate ore di servizio a tutti gli effetti.

Art. 26 – Innovazioni tecnologiche

(art. 7, comma 4, lett. t) Ccnl 16/11/2022)

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t), del CCNL-2022, le parti concordano che, a fronte della necessità di incrementare e mantenere la qualità, l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività e nel contempo di favorire il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche inerenti all'organizzazione dei servizi, l'amministrazione, dopo aver fornito adeguata informazione, convoca entro sette giorni la delegazione sindacale per trattare sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti;
2. All'incontro potrà essere presente anche il responsabile della struttura proposta alla transizione digitale (art. 17, Codice CAD n. 82/2005), per l'illustrazione delle misure più rilevanti inserite nel Piano triennale per l'informatica nella pubblica amministrazione, previsto dall'articolo 14-*bis* del Codice CAD, compresa la fissazione degli obiettivi e l'individuazione dei principali interventi di sviluppo e gestione dei sistemi informativi.

TITOLO IV – INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (ART. 45 D.LGS.N 36/2023)

Art. 27 Procedure di affidamento – Oneri per le attività tecniche

1. Gli oneri per le attività tecniche di cui all'art. 2, c. 2, relativi alle singole procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture, a carico dei relativi stanziamenti, sono disciplinati dall'art. 45 del Codice e dal presente Regolamento; la disciplina dell'incentivazione è applicabile alle procedure relative a servizi e forniture solo nel caso in cui sia nominato il direttore dell'esecuzione.
2. La misura complessiva dell'incentivo è costituita da una somma non superiore al 2%, calcolata sull'importo dei lavori, servizi e forniture, posto a base della procedura di affidamento, IVA

esclusa, senza considerare eventuali ribassi nell'aggiudicazione, comprensiva anche degli oneri previdenziali, assistenziali nonché del contributo fiscale IRAP a carico dell'Amministrazione. La misura è definita in base alla graduazione indicata nelle tabelle di cui ai successivi Capi II e III.

3. L'importo di cui al primo comma, in particolare, è destinato:

- a) ai soggetti che svolgono le attività tecniche di cui all'art. 2, nonché ai loro collaboratori, come individuati ai sensi dell'art. 3, per una quota dell'80%;
- b) alle finalità di cui al successivo art. 7, per una quota del 20%, escluse le risorse che derivano da finanziamenti europei o da altri finanziamenti a destinazione vincolata, eventualmente incrementato ai sensi delle successive disposizioni.

4. Ai fini di cui ai precedenti commi il quadro economico dell'intervento è articolato comprendendo anche le spese tecniche relative all'applicazione degli incentivi di cui all'art. 45 del Codice ed al presente Regolamento

Art. 28 Destinatari

1. La quota dell'80% di cui al precedente art. 1, c. 3, lett. a), relativa a ciascuna procedura è destinata ad incentivare l'attività dei soggetti, dipendenti dell'ente, che svolgono le attività tecniche indicate nell'allegato I.10 al Codice.

2. Sono destinatari della quota incentivante a carico degli stanziamenti previsti per le singole procedure di affidamento, i soggetti che svolgono le seguenti attività tecniche, così come individuate nell'allegato I.10 del Codice:

- RUP;
- soggetti incaricati della programmazione della spesa per investimenti;
- collaborazione all'attività del RUP, quali responsabili e addetti alla gestione tecnico-amministrativa dell'intervento;
- redazione del documento di fattibilità delle alternative progettuali;
- redazione del progetto di fattibilità tecnica ed economica;
- redazione del progetto esecutivo;
- coordinamento per la sicurezza in fase di progettazione;
- verifica del progetto ai fini della sua validazione;
- predisposizione dei documenti di gara;
- direzione dei lavori;
- ufficio di direzione dei lavori (direttore/i operativo/i, ispettore/i di cantiere);
- coordinamento per la sicurezza in fase di esecuzione; - direzione dell'esecuzione;
- collaboratori del direttore dell'esecuzione;
- coordinamento della sicurezza in fase di esecuzione;
- collaudo tecnico-amministrativo;

- regolare esecuzione;
- verifica di conformità;
- collaudo statico;
- i collaboratori dei suddetti soggetti.

3. Nel caso in cui l'allegato I.10 sia abrogato e sostituito ai sensi dall'art. 45, c. 1, del Codice, è fatto diretto riferimento a quanto previsto dal nuovo allegato che lo sostituisce.

Art.29 Gruppo di lavoro

1. In relazione alla propria organizzazione l'Ente individua con apposito provvedimento del responsabile competente, la struttura tecnico amministrativa o "gruppo di lavoro" destinatario dell'incentivo riferito alla singola procedura di affidamento, identificando il ruolo di ciascuno dei dipendenti assegnati, anche con riguardo alle attività dei collaboratori.
2. Possono essere destinatari dell'incentivo tecnico anche i dipendenti a tempo determinato compresi nel gruppo di lavoro di cui al comma precedente.
3. In relazione alle attività/adempimenti a ciascuno assegnati, sono indicati i tempi per provvedere, anche mediante rinvio ai documenti della procedura.
4. Al fine di valorizzare la professionalità dei dipendenti, l'individuazione dei soggetti cui affidare le attività incentivabili deve uniformarsi ai criteri della rotazione e del tendenziale coinvolgimento di tutto il personale disponibile, nel rispetto delle competenze specifiche richieste per ogni tipologia di appalto.
5. Eventuali modifiche alla composizione del gruppo di lavoro possono essere apportate dal responsabile competente, dando conto delle esigenze sopraggiunte. Nel relativo provvedimento è dato atto delle fasi già espletate, dei soggetti cui sono state imputate, nonché delle attività trasferite ad altri componenti lo stesso gruppo.
6. I dipendenti indicati nel provvedimento assumono la responsabilità diretta e personale dei procedimenti/sub procedimenti e delle attività assegnate.
7. La suddivisione dell'incentivo all'interno del gruppo di lavoro deve essere effettuata sulla base del livello di responsabilità professionale connessa alla specifica prestazione svolta ed al contributo apportato dai dipendenti coinvolti secondo i coefficienti di ripartizione indicati nelle tabelle di cui ai successivi Capi II e III, nonché motivata in sede di rendiconto nelle apposite schede riferite a ciascuna opera, lavoro, servizio o fornitura, come previsto da successivo art. 18.
8. Non possono essere concessi incarichi a soggetti condannati ai sensi dell'art. 35-bis del D. Lgs. n. 165/2001. Il responsabile che dispone l'incarico è tenuto ad accertare l'insussistenza delle citate situazioni.

Art. 30 Limite soggettivo dell'incentivo

1. L'incentivo complessivamente maturato dal dipendente nel corso dell'anno di competenza, a prescindere dalla data di pagamento, anche per attività svolte per conto di altre amministrazioni, non può superare il trattamento economico complessivo annuo lordo percepito dallo stesso dipendente. Nel caso in cui l'amministrazione adotti i metodi e gli strumenti digitali per la gestione informativa dell'appalto previsti dal Codice, detto limite è aumentato del 15 per cento.
2. L'incentivo eccedente il limite di cui al precedente comma incrementa le risorse di cui al successivo art. 7.

Art. 31 Esclusione dalla disciplina dell'incentivo

1. Sono esclusi dall'incentivazione di cui al presente Regolamento:
 - a) gli atti di pianificazione generale e/o particolareggiata anche se finalizzati alla realizzazione di opere pubbliche;
 - b) i lavori di importo inferiore a euro 40.000;
 - c) gli acquisti di beni e servizi di importo inferiore a euro 40.000;
 - d) i contratti esclusi dall'applicazione del Codice a termini dell'art. 56.
 - e) i lavori in amministrazione diretta.
 - f) i servizi e le forniture per le quali non è nominato il direttore dell'esecuzione
2. È fatta salva la facoltà dell'amministrazione di prevedere modalità diverse ed alternative di retribuzione delle attività tecniche svolte dai propri dipendenti con riferimento a specifici e determinati interventi (ex remunerare diversamente le attività di progettazione di lavori..). In tal caso l'incentivazione di cui al presente Regolamento non si applica, escludendo qualunque sovra incentivazione.

Art. 32 Centrali di committenza

1. In caso di attività svolta da centrale di committenza, ai dipendenti della stessa è attribuito un incentivo in misura non superiore al 25 % di quanto previsto per le singole procedure dal presente Regolamento (art. 1 c. 1).
2. La quota è assegnata su richiesta della centrale che indichi le attività incentivabili tra quelle di cui all'art. 2, c. 2.
3. La quota assegnata alla centrale è portata in detrazione a quella spettante al personale dell'Ente le cui funzioni sono state trasferite alla stessa centrale.

Art. 33 Quota del 20 per cento

1. La quota di cui all'art. 1, c. 3, lett. b), è incrementata da:
 - la quota parte dell'incentivo eccedente il limite soggettivo del singolo dipendente di cui all'art. 4, c. 1;
 - la quota parte dell'incentivo corrispondente a prestazioni non svolte o prive dell'attestazione del responsabile di cui all'art. 18;
 - la quota parte di prestazioni non svolte dai dipendenti in quanto affidate a personale esterno all'ente.
2. Le risorse di cui al comma precedente sono destinate, nell'ambito dei documenti di programmazione e pianificazione dell'Ente, all'acquisto di beni e tecnologie funzionali a progetti di innovazione. Rientrano in questo ambito:
 - la modellazione elettronica informativa per l'edilizia e le infrastrutture;
 - l'implementazione delle banche dati per il controllo e il miglioramento della capacità di spesa;
 - l'efficientamento informatico, con particolare riferimento alle metodologie e strumentazioni elettroniche per i controlli, comprese strutture ed impianti tecnologici e/o informatici;
3. Le risorse di cui al primo comma sono in ogni caso utilizzate, secondo modalità stabilite nei documenti di programmazione e pianificazione dell'Ente, per:
 - attività di formazione per l'incremento delle competenze digitali dei dipendenti nella realizzazione degli interventi;
 - la specializzazione del personale che svolge funzioni tecniche;
 - la copertura degli oneri di assicurazione obbligatoria del personale.

Art. 34 Graduazione della misura incentivante - Incentivo per lavori

1. La percentuale massima indicata dall'art. 45 del Codice della misura incentivante, è così graduata in ragione della complessità dell'opera da realizzare:

Lavori e opere pubbliche	Fondo
Fino a 40.000 euro	0%
Da 40.001 a 1.000.000 di euro	2%
Da 1.000.001 di euro a soglia UE	1,80%
Oltre soglia UE	1,50%

Art. 35 Disciplina delle varianti

1. Le varianti conformi all'art. 120, comma 1, lett. c), del Codice, contribuiscono a determinare l'incentivo secondo la percentuale stabilita per il corrispondente intervento, sempre che comportino opere aggiuntive ed uno stanziamento di maggiori risorse rispetto all'importo a base della procedura; l'incentivo è calcolato sull'importo delle maggiori somme stanziate rispetto a quelle originarie. Il relativo importo è quantificato nel provvedimento del RUP che autorizza la variante ai sensi dell'art. 120, c. 13, del Codice.

Art. 36 Coefficienti di ripartizione dell'incentivo all'interno del gruppo di lavoro

1. I coefficienti di ripartizione dell'incentivo per attività tecniche relative a lavori, sono di norma attribuiti fra i diversi componenti del gruppo di lavoro, nelle percentuali indicate nella tabella sottostante, definiti in relazione alle specifiche attività da svolgere.

Funzioni tecniche	Aliquota di partecipazione all'80% del Fondo
Programmazione	5%
Responsabile unico del progetto	25%
Collaborazione all'attività del responsabile unico del progetto (responsabili e addetti alla gestione tecnico-amministrativa dell'intervento)	11%
Redazione del documento di fattibilità delle alternative progettuali	2%
Redazione del progetto di fattibilità tecnica ed economica	10%
Redazione del progetto esecutivo	10%
Coordinamento per la sicurezza in fase di progettazione	1%
Verifica del progetto ai fini della sua validazione	8%
Predisposizione dei documenti di gara	4%
Direzione dei lavori e l'ufficio di direzione dei lavori (direttore/i operativo/i, ispettore/i di cantiere)	10%
Coordinamento della sicurezza in fase di esecuzione	4%
Collaudo tecnico-amministrativo, regolare esecuzione, verifica di conformità e il collaudo statico (ove necessario)	10%
	100%

2. La percentuale indicata nella tabella è destinata ad incentivare il soggetto incaricato della corrispondente attività, nonché i suoi collaboratori previamente individuati nell'ambito del gruppo di lavoro.

3. Nel caso in cui nell'ambito della procedura da affidare non sia prevista l'effettuazione di una o più attività fra quelle indicate nella tabella, le percentuali assegnate all'incentivazione delle attività tecniche restanti (da effettuare) restano le medesime e non sono corrispondentemente riparametrate.

Art. 37 Graduatoria della misura incentivante - Incentivo per servizi e forniture

1. La percentuale massima indicata dall'art. 45 del Codice della misura incentivante, è così graduata in ragione della complessità del servizio o fornitura in affidamento:

Forniture di beni e prestazioni di servizi	
Fino a 40.000 euro	0%
Da 40.001 euro a soglia UE	2%
Oltre soglia UE	1,5%

2. Gli incentivi per gli appalti di forniture e servizi sono attribuiti a condizione che sia nominato il direttore dell'esecuzione.

Art. 38 Coefficienti di ripartizione dell'incentivo all'interno del gruppo di lavoro

1. I coefficienti di ripartizione dell'incentivo per attività tecniche relative a servizi e forniture, sono di norma attribuiti fra i diversi componenti del gruppo di lavoro, nelle percentuali indicate nella tabella sottostante, definiti in relazione alle specifiche attività da svolgere.

Funzioni tecniche	Aliquota di partecipazione all'80% del Fondo
Programmazione	5%
Responsabile unico del progetto	25%
Collaborazione all'attività del responsabile unico del progetto (responsabili e addetti alla gestione tecnico-amministrativa dell'intervento)	9%

Redazione del progetto (capitolato descrittivo delle caratteristiche della fornitura o della prestazione)	24%
Coordinamento per la sicurezza in fase di progettazione	1%
Verifica del progetto ai fini della sua validazione	10%
Predisposizione dei documenti di gara	2%
Direzione dell'esecuzione	10%
Coordinamento della sicurezza in fase di esecuzione	4%
Collaudo tecnico-amministrativo, regolare esecuzione, verifica di conformità	10%
	100%

2. La percentuale indicata nella tabella è destinata ad incentivare il soggetto incaricato della corrispondente attività, nonché i suoi collaboratori previamente individuati nell'ambito del gruppo di lavoro.

3. Nel caso in cui nell'ambito della procedura da affidare non sia prevista l'effettuazione di una o più attività fra quelle indicate nella tabella, le percentuali assegnate all'incentivazione delle attività tecniche restanti (da effettuare) restano le medesime e non sono corrispondentemente riparametrate.

Art. 39 Principi in materia di valutazione

1. L'incentivo è attribuito ad ogni soggetto destinatario secondo le quote in tabella. Ai fini della attribuzione il responsabile tiene conto:

- del rispetto dei tempi richiesti per la specifica attività di cui ciascuno è assegnatario;
- della completezza e della conformità dell'attività svolta rispetto a quanto assegnato;
- della competenza e professionalità dimostrate;
- della propensione alla risoluzione dei problemi al fine di assicurare la celerità (tempi) e l'economicità (costi) delle varie fasi del processo, rispetto a quanto preventivato.

2. L'incentivo è corrisposto per le attività effettivamente svolte anche in caso di mancata realizzazione dell'opera o di mancata acquisizione del servizio o della fornitura .

3. La determinazione della corresponsione dell'incentivo da parte del responsabile è supportata da idonei elementi valutativi espliciti nella scheda di cui al successivo art. 18.

4. In ogni caso i dipendenti responsabili delle attività incentivate che violino obblighi posti a loro carico dalla legge e dai relativi provvedimenti attuativi o che non svolgano quanto assegnato con la dovuta diligenza, sono esclusi dall'incentivazione.

5. Il riepilogo annuale dei provvedimenti di liquidazione è trasmesso dal responsabile al Presidente, al Segretario dell'Unione dei Comuni, al Responsabile Servizio Economico/Finanziario e al Nucleo di valutazione per quanto di rispettiva competenza.

Art. 40 Attività articolate e singole

1. Qualora una attività sia svolta da più figure (es. RUP e collaboratori, Direttore lavori e direttori operativi, Direttore esecuzione e direttori operativi), compete alla figura principale attestare il ruolo ed il livello di partecipazione svolto dagli altri soggetti assegnati alla medesima attività ed indicare, all'interno della percentuale assegnata, le quote da attribuire a ciascuno. 2. In assenza di collaboratori o altre figure ulteriori richieste per l'attività specifica, l'intera quota dell'incentivo è corrisposta, ricorrendone i presupposti, al responsabile dell'attività.

Art. 41 Assegnazioni coincidenti di più attività

1. Nel caso in cui allo stesso soggetto siano assegnate più attività separatamente considerate ai fini dell'incentivo, si sommano le relative percentuali.

2. Nei seguenti casi di cumulo di attività assegnate allo stesso dipendente, è applicato un abbattimento del 1% sulla percentuale minore:

- a) svolgimento da parte del RUP della verifica preventiva della progettazione (art. 42, Codice);
- b) effettuazione da parte del RUP della verifica di conformità per forniture e servizi (art. 116, Codice);
- c) espletamento da parte del RUP delle funzioni di direttore dell'esecuzione (art. 114, Codice);
- d) effettuazione da parte del direttore dell'esecuzione della verifica di conformità per forniture e servizi (art. 116, Codice)

Art. 42 Attività del personale dirigenziale

1. Ai sensi dell'art. 45, comma 4, ultimo periodo del Codice, è escluso dalla ripartizione dell'incentivo eventuale personale con qualifica dirigenziale.

Art. 43 Riduzione dell'incentivo in caso di incrementi dei costi o dei tempi di esecuzione

1. Qualora durante le procedure per l'affidamento di lavori si verificano ritardi o aumenti di costo dovuti alla fase di predisposizione e controllo del bando, al personale incaricato di tale fase non verrà corrisposto alcun incentivo.
2. Qualora si verificano dei ritardi in sede di esecuzione, con esclusione di quelli derivanti dalle cause previste dall'articolo 120, comma 1, del Codice, l'incentivo riferito alla direzione lavori ed al RUP ed ai loro collaboratori è ridotto di una quota come determinata nella tabella seguente.
3. Qualora in fase di realizzazione dell'opera non vengano rispettati i costi previsti nel quadro economico del progetto esecutivo, depurato del ribasso d'asta offerto, e l'aumento del costo non sia conseguente a varianti disciplinate dall'articolo 120, comma 1, del Codice (ovvero sia dovuto ad errori imputabili al direttore lavori e suoi collaboratori e al collaudatore), al Responsabile del procedimento, all'ufficio della Direzione dei lavori e al Collaudatore, se individuato, sarà corrisposto un incentivo decurtato delle percentuali come determinate nella tabella seguente.
4. Qualora durante l'affidamento di contratti di servizi e forniture si verificano ritardi o aumenti di costo dovuti alla fase di predisposizione e controllo del bando, al personale incaricato di tale fase non verrà corrisposto alcun incentivo.
5. Qualora si verificano dei ritardi in sede di esecuzione dei contratti di servizi e di forniture, danni a cose o a persone, problematiche relative alle modalità di consegna od esecuzione dei servizi o un aumento dei costi inizialmente previsti a seguito di responsabilità collegate all'esercizio delle attività, l'incentivo, riferito alla quota della direzione dell'esecuzione, del RUP e loro collaboratori, è ridotto di una quota come determinata nella tabella allegata

Tipologia incremento	Misura dell'incremento	Riduzione incentivo
Tempi di esecuzione	Entro il 20% del tempo contrattuale	10%
	Dal 21% al 40% del tempo contrattuale	30%
	Oltre il 40% del tempo contrattuale	50%
Costi di realizzazione	Entro il 20% dell'importo contrattuale	20%
	Dal 21% al 40% dell'importo contrattuale	40%
	Oltre il 40% dell'importo contrattuale	60%

Art. 44 Liquidazione dell'incentivo

1. La liquidazione del compenso è effettuata dal responsabile competente titolare di incarico di elevata qualificazione, sentito (ove soggetto diverso) il RUP in ordine all'effettività di quanto svolto e dei relativi tempi, che accerta ed attesta le specifiche attività svolte dal dipendente, tenuto conto delle apposite schede di rendicontazione riferite a ciascuna opera, lavoro, servizio o fornitura.
2. La liquidazione dell'incentivo avviene complessivamente per quanto maturato da ciascun dipendente nell'anno di competenza, dopo il termine dello stesso.
3. Ai fini della liquidazione il responsabile predispone una scheda per ciascun dipendente assegnatario delle singole attività, contenente almeno:
 - il tipo di attività assegnata/da svolgere;
 - la percentuale realizzata nell'anno di competenza;
 - i tempi previsti e i tempi effettivi;
 - l'indicazione dell'importo dell'incentivo da liquidare.

La liquidazione del compenso in favore del funzionario titolare dell'incarico di Elevata Qualificazione, al vertice dell'ufficio ma privo della qualifica di dirigente, avviene ad opera del soggetto incaricato delle funzioni vicarie.

Art. 45 Incentivi tecnici progetto PINQuA (applicabile esclusivamente al personale facente parte l'Ufficio Comune PINQuA)

1. La presente appendice si applica esclusivamente agli incentivi tecnici così come individuati nei quadri economici relativi ai 14 progetti PINQuA approvati.
Gli incentivi tecnici saranno liquidati nelle forme e nei modi di cui agli articoli seguenti, esclusivamente a seguito di CRE e collaudo.
I principi generali saranno quelli del "Regolamento per la disciplina, la costituzione e la ripartizione degli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023".
2. Il Comune trasferisce all'Unione dei Comuni le cifre così come individuate nei quadri economici e nelle Delibere di Giunta che approvano i progetti esecutivi.
L'Unione dei Comuni provvederà a trasferire al Comune esclusivamente le quote spettanti ai dipendenti per i quali sarà dimostrato, attraverso apposita scheda, il contributo effettivamente apportato al progetto.

Il Comune liquiderà, secondo le proprie modalità, l'incentivo al proprio dipendente.

3. I dipendenti ai quali spetterà l'incentivo tecnico saranno quelli esclusivamente indicati nella costituzione dell'Ufficio comune PINQuA, così come da Determina Dirigenziale n. del e aggiornamento assunto con Determina Dirigenziale n. del .

Le percentuali spettanti ai singoli dipendenti saranno indicate di concerto tra la Responsabile dell'Ufficio comune PINQuA ed il RUP.

Per ogni dipendente sarà compilata apposita scheda dalla quale dovranno risultare le lavorazioni e le fasi seguite con le relative percentuali, oltre al totale economico dell'incentivo.

4. Essendo i fondi del Progetto PINQuA, fondi PNRR e pertanto europei, viene accantonato il 20% così come definito dal "Regolamento per la disciplina, la costituzione e la ripartizione degli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023", E tale cifra sarà riutilizzata per i lavori di che trattasi.

Il totale dell'incentivo, pari all'80 dell'incentivo determinato nel quadro economico di ogni progetto PINQuA, sarà pertanto destinato al personale di cui all'art. 2.

5. I coefficienti di ripartizione dell'incentivo per le attività tecniche saranno attribuiti tra i diversi componenti del gruppo di lavoro, nelle percentuali indicate nella tabella sottostante:

ATTIVITA'	PERCENTUALE
Responsabile/RUP	40%
Collaborazione all'attività dell'ufficio PINQuA	15%
Verifica del progetto ai fini della validazione	5%
Predisposizione dei documenti di gara	7%
Rendicontazioni	20%
Collaudo tecnico amministrativo e CRE (firma e approvazione)	8%
Collaudo statico (se previsto)	5%

Nel caso in cui nell'ambito della procedura da affidare non sia prevista l'effettuazione di una o più attività fra quelle indicate nella tabella, le percentuali non saranno assegnate.

**DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ALL’INTERNO
DELLE AREE**

(art. 14 CCNL-2022 e art. 9 CCI)

1. Sulla base delle risorse aggiuntive stanziare per le progressioni economiche, in sede di contrattazione per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse di cui all'art. 79, comma 1, del CCNL-2022, vengono avviate le procedure previste dall'art. 14 del medesimo CCNL, finalizzate a compensare i “*differenziali stipendiali*” di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio, come riportati nella Tabella “A” del CCNL-2022 e, per il personale delle *Sezioni speciali*, quanto previsto rispettivamente negli articoli 92, 96, 102 e 106 CCNL-2022;
2. L'attribuzione dei “*differenziali stipendiali*”, che si configura come progressione economica all'interno dell'area, ai sensi dell'art. 52, comma 1-*bis*, del d.lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente;
3. possono partecipare alla procedura selettiva annuale i lavoratori che negli ultimi **tre** (*o due o quattro*) anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;
4. solo esclusi dalla procedura i dipendenti che negli ultimi due anni, siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; qualora il procedimento disciplinare sia in corso si applica il comma 2, lettera a), ultimo periodo dell'art. 14 del CCNL-2022. Alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;

5. il numero di “*differenziali stipendiali*” attribuibili nell’anno per **ciascuna area** viene definito in sede di contrattazione integrativa, in coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità nel fondo risorse decentrate;
6. la progressione economica viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell’anno di sottoscrizione definitiva del contratto;
7. l’esito della procedura selettiva ha vigenza per il solo anno per il quale sia stata prevista l’attribuzione della progressione economica;
8. sulla base del numero complessivo di progressioni stabilite, per ogni area, in sede di delegazione trattante, la Conferenza dei Responsabili di Settore, definisce i differenziali stipendiali attribuibili per ogni area del settore, al fine di evitare le penalizzazioni che possono derivare ai singoli dipendenti a seguito di un non uniforme criterio di valutazione da parte dei singoli EQ;
9. le graduatorie, una per ciascuna area di inquadramento, vengono predisposte dal Responsabile del servizio Personale (per tutti i settori e per tutte le aree), sulla base delle istanze presentate dai dipendenti in esito ad apposito avviso emanato dall’ente e pubblicato sulla Intranet aziendale per almeno 15 (quindici) giorni;
10. le graduatorie di cui al comma 9 vengono composte sulla base dei criteri riportati nella **tabella “1”** riportata in fondo al presente allegato;
11. Le singole graduatorie vengono portate a conoscenza dei dipendenti interessati (nelle stesse modalità di cui al comma 9) da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo dieci giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare al servizio Personale, il Segretario o chi ne fa le veci, entro detto termine (10 gg). Trascorso tale periodo, il Segretario o chi ne fa le veci, esaminata l’istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva;
12. I dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (EQ), partecipano alle progressioni economiche, secondo i criteri definiti ai precedenti punti 3, 4 e 9. Per la valutazione si prendono a riferimento gli ultimi tre anni, sulla base delle schede di valutazione compilate dal Nucleo di Valutazione.

Tabella “1” – Criteri contrattati per la definizione delle graduatorie

- art. 14, comma 2, lettere a), b), c) e d) e art. 7, comma 4, lettera c) CCNL-2022 -

CRITERIO	PUNTEGGIO	SPECIFICHE
----------	-----------	------------

Lettera d)	MASSIMO	
VALUTAZIONE: Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità	60	Si applica la seguente pesatura annuale: Primo anno del triennio max 15 punti; Secondo anno del triennio max 20 punti; Terzo anno del triennio max 25 punti;
ESPERIENZA PROFESSIONALE Esperienza professionale maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto Funzioni locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi	30	Tre punti all'anno, per massimo dieci anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella categoria o area di inquadramento.
FORMAZIONE: capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi (certificati).	10	VEDERE SPECIFICA SOTTO LA TABELLA
PUNTEGGIO AGGIUNTIVO per personale che non ha conseguito progressioni economiche da più di sei anni <i>(facoltativo)</i>	3%	Sette anni di NON progressione: 1%; Otto anni di NON progressione: 2%; Nove o più anni: 3%.

FORMAZIONE E COMPETENZE PROFESSIONALI ACQUISITE

- a) quelle certificate a seguito di percorsi formativi presso scuole, enti e istituti formativi riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano;
- b) i titoli e le abilitazioni professionali conseguite fino alla data di decorrenza dell'attribuzione Economica e giuridica della P.E.O., purché attinenti alle attività e funzioni del Comune;
- c) la frequenza certificata dal soggetto formatore a corsi di formazione o aggiornamento professionale nel triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto.

Ai titoli e alle abilitazioni professionali vengono attribuiti i punteggi come di seguito specificati distinti per Area contrattuale di appartenenza; per ciascuna tipologia di titolo, se ne può considerare solo uno e il possesso di ulteriori sarà valutato nell'ambito dell'ultima tipologia "Ulteriori titoli" se in essa ricompresi.

I corsi di formazione/aggiornamento già valutati ai fini di una progressione orizzontale, con esito positivo per il candidato, non saranno più considerati ai fini della valutazione di una nuova procedura di selezione comparativa.

Non sono valutabili i corsi per la formazione obbligatoria (es. corsi per mantenimento iscrizione in albi/ordini, prevenzione della corruzione, sicurezza luoghi di lavoro)

Non sono valutabili i titoli necessari, a normativa vigente, per l'accesso mediante concorso.

AREA ISTRUTTORI	
<i>Titolo di accesso: diploma di scuola secondaria superiore</i>	
Titolo	Punti max 10
Laurea triennale	2
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	3
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post- universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0, 2 per corsi di durata superiore almeno 6 ore, entro il limite di 3 punti

AREA FUNZIONARI E.Q.

Titolo di accesso: laurea triennale	
Titolo	Punti max 10
Laurea specialistica - Laurea Magistrale o vecchio ordinamento.	3
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Ulteriore titolo di laurea o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0,2 per corsi di durata superiore almeno 6 ore, entro il limite di 3 punti

CRITERI IN CASO DI PARITÀ DI PUNTEGGIO

Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale. Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

- a) maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
- b) maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;
- c) maggior anzianità di servizio nell'Ente
- d) minore età anagrafica

Qualora tra i dipendenti aventi diritto alla P.E.O. ve ne fosse qualcuno ammesso con riserva, la posizione ricoperta viene congelata e le relative somme accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare.