

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2024 – 2026

PARTE PRIMA DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Ambito di applicazione

1. Il presente contratto collettivo integrativo (di seguito CCI) si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso l'Unione Terre del Delta, con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di formazione e lavoro e di somministrazione secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge e contrattuali in materia.

Art. 2

Oggetto, principi e finalità

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

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

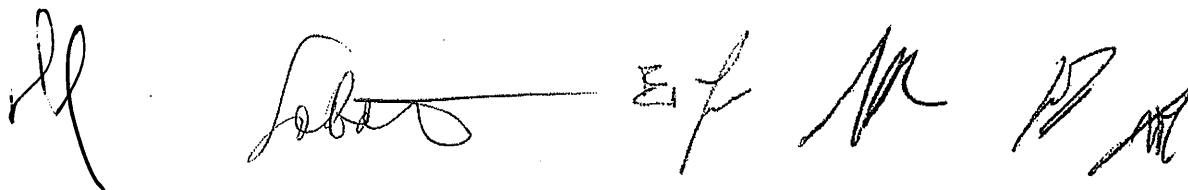
Art. 3

Durata e procedura di verifica delle modalità attuative

1. Il presente contratto integrativo in prima applicazione decorre dal 01/01/2024, salvo diversa indicazione, e avrà efficacia sino al 31.12.2026

2. I criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo, saranno negoziati con cadenza annuale attraverso apposito accordo economico sottoscritto tra le parti.

3. La sessione negoziale finalizzata alla sottoscrizione del citato accordo economico va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'ente fornirà alle OO.SS. una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo risorse decentrate.



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

5. Le parti convengono che, con cadenza 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 datoriale.

Art. 4

Interpretazione autentica del contratto integrativo

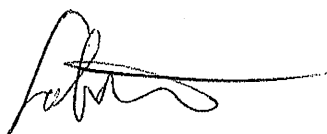
1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 10 giorni lavorativi dalla richiesta di cui al successivo comma 2, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. Per lo svolgimento dell'incontro di cui al comma 1 la parte che promuove la procedura di interpretazione autentica invia all'altra apposita richiesta scritta indicando una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione.
3. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del presente contratto.

PARTE SECONDA INDENNITA' E PREMIALITA'

Art. 5

Costituzione fondo risorse decentrate

1. La determinazione annuale delle risorse (costituzione del fondo) da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione che vi provvede con apposito atto dirigenziale in conformità e nel rispetto dei vincoli e dei limiti imposti dalle vigenti norme contrattuali e legali, nonché nell'osservanza di ulteriori disposizioni sopravvenute nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto degli orientamenti giurisprudenziali consolidatisi nel tempo ovvero di eventuali direttive ed indirizzi adottati, al riguardo dall'Amministrazione.
2. 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.
3. Le eventuali risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 79, comma 2, lettera c) CCNL 16.11.2022 possono essere stanziare, su indirizzo dell'organo esecutivo dell'Ente, 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

Art. 6

Utilizzo del Fondo risorse decentrate

1. Le risorse del Fondo di cui all'art. 4 annualmente disponibili sono destinate ai seguenti utilizzi:

- erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale
- indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis del CCNL del Ccnl 16 novembre 2022
- indennità di turno
- indennità di reperibilità
- indennità per attività prestata in giorno festivo ai sensi dell'art. 24, comma 1, del CCNL del 14.09.2000
- indennità di funzione di cui all'art. 97 CCNL del 16.11.2022 (aggiunta)
- indennità per specifiche responsabilità secondo la disciplina di cui all'art. 84 del Ccnl 16 novembre 2022
- compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi ISTAT di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018;
- differenziali stipendiali, finanziati con risorse stabili
- risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82 CCNL del 16.11.2022
- incentivi economici per il personale utilizzato in attività di docenza

2. Le risorse variabili annualmente rese disponibili ai sensi dell'art. 79 comma 2 del CCNL 16.11.2022 sono destinate almeno per il 30% alla performance individuale ai sensi dell'art. 80 c.3.

3. Per l'anno 2024, le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, quantificate in € 112.936,59 tra le diverse modalità di utilizzo prevista dall'art. 80 comma 2 del CCNL 16/11/2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 80 comma 3, del CCNL 16/11/2022, sono ripartite come meglio descritto nella parte terza del presente Contratto.

Art. 7

Criteri di ripartizione del Fondo

1. Le somme del Fondo risorse decentrate annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, per assicurare la rispondenza degli strumenti indennitari, incentivanti e premiali del personale agli assetti organizzativi e gestionali degli uffici e dei servizi e alle particolari condizioni di erogazione di determinati servizi

2. Dall'importo delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'articolo precedente, ai sensi dell'art. 80 comma 1 del CCNL, sono rese indisponibili le risorse necessarie per corrispondere:



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

4. Le somme residue del Fondo saranno ripartite tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente articolo. Le indennità previste dal presente CCI sostituiscono integralmente quanto previsto dai precedenti contratti e le somme erogate fino alla data di stipula del presente contratto.

Art. 8

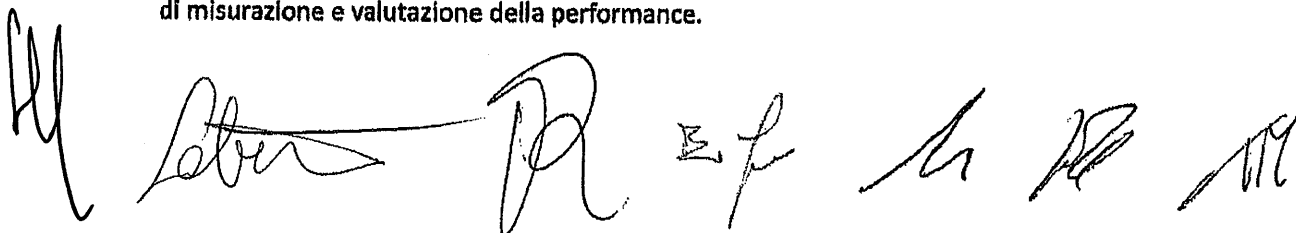
Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018, non sottoposti al limite di cui all'art. 23 comma 2 d.lgs. 75/2017 sono utilizzati nei limiti di quanto previsto dalle medesime disposizioni
2. Le relative somme saranno stanziare secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti di ente, oggetto di Informativa preventiva alle OO.SS., e ripartite in sede di accordo economico annuale sui criteri di ripartizione del Fondo.
3. Le modalità e i criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie del fondo incentivante "funzioni tecniche" ai sensi dell'art. 45 del d.lgs. n. 36/2023 (nuovo codice appalti) e per la ripartizione delle risorse finanziarie del fondo incentivante di cui all'art.1, comma 1091, della Legge n.145/2018 (attività di recupero IMU e TARI) saranno disciplinati tramite specifici accordi tra le parti firmatarie del presente CCI.
4. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001, si riferiscono a:
 - a. proventi da sponsorizzazioni;
 - b. proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
 - c. contributi dell'utenza e finanziamenti comunitari per servizi pubblici non essenziali o, comunque prestazioni connesse a garanzia di diritti fondamentali

Art. 9

Premi di performance

1. L'Amministrazione promuove il merito e il miglioramento della performance organizzativa ed individuale, attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, in applicazione del vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance.



2. I compensi accessori correlati alla performance organizzativa ed individuale sono finalizzati a promuovere gli effettivi incrementi della produttività degli uffici dell'Ente, della capacità innovative, della prestazione lavorativa e l'elevazione del livello quali-quantitativo dei servizi offerti, così come trasfusi negli obiettivi annuali dell'Ente e negli indicatori di attività e di risultato agli stessi correlati.
3. È vietata la distribuzione di trattamenti incentivanti collegati alla performance in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi, in assenza delle verifiche, validazioni ed attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del d.lgs. n. 150/2009.
4. L'erogazione dei premi di performance secondo i livelli di conseguimento del risultato collettivo e l'apporto individuale, è subordinata a una presenza assicurata dal dipendente nell'anno pari ad almeno sei mesi effettivi. Ai fini del calcolo della presenza, non sono computati tra le assenze l'astensione obbligatoria per maternità/paternità, le terapie salvavita, l'infortunio sul lavoro e le correlate malattie professionali/per causa di servizio, i permessi ex L. 104/1992. Nel caso di rapporti di lavoro part-time il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.
5. Le risorse destinate alla corresponsione dei premi correlati alla performance individuale avviene mediante compilazione da parte del responsabile di settore delle schede di valutazione secondo quanto previsto da vigente sistema di valutazione della performance.
6. Per il calcolo delle quote individuali si divide il budget disponibile per il numero di dipendenti in servizio parametrato al servizio svolto nel corso dell'anno e alla percentuale di part time. Alla quota teorica pro capite così ottenuta si applica la percentuale di valutazione per ciascun dipendente. Eventuali resti non assegnati saranno posti a economia per il Fondo dell'anno successivo.
7. Prima di procedere all'effettiva erogazione di tali risorse a ciascun dipendente viene decurtata l'eventuale somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione del comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/08 con esclusione delle eccezioni espressamente indicate. I risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1 del D.L. 112/2008 rappresentano economie di bilancio.
8. L'effettiva erogazione delle risorse per i premi correlati alla performance avverrà a consuntivo entro il mese di giugno dell'anno successivo.

Art. 10

Differenziazione del premio

1. Ad una percentuale del 5% dei dipendenti in servizio, con arrotondamento all'unità superiore, è attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale come indicato al comma precedente.
2. Tale maggiorazione del premio destinato alla performance individuale è attribuita secondo l'ordine di una graduatoria fra tutti i dipendenti dell'Ente stilata in base ai seguenti criteri:
 - valutazione della sola performance individuale per l'anno di riferimento;
 - in caso di parità verrà stilata una graduatoria tra i soli dipendenti a pari merito utilizzando la media della valutazione della performance individuale del triennio precedente all'anno di riferimento;
 - in caso di ulteriore parità verrà stilata un'ulteriore graduatoria prendendo in esame le

valutazioni della performance individuale dei dipendenti con pari valutazione dell'anno precedente all'ultimo preso in esame fino a riscontrare una valutazione diversa che permetta di stilare un'ultima definitiva graduatoria.

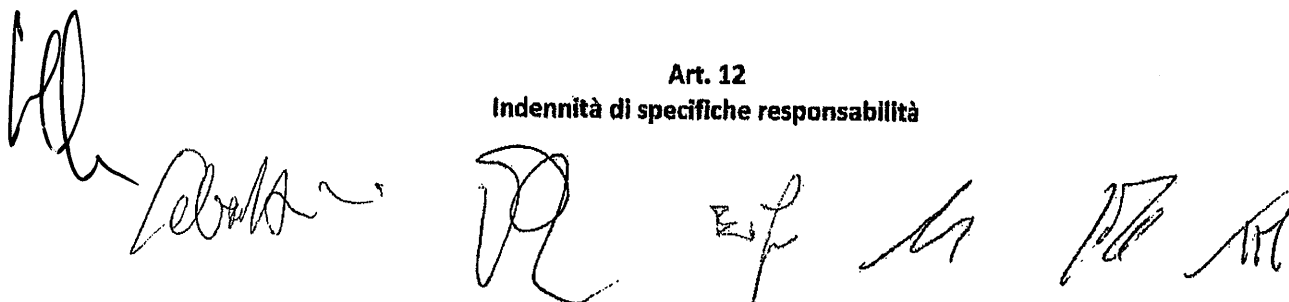
Art. 11

Indennità condizioni lavoro

1. In base all'art. 70-bis del CCNL 21/05/2018, l'indennità condizioni di lavoro remunera lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi ed implicanti il maneggio valori. Il CCNL stabilisce che l'indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: 1 euro - 15 euro.
2. A decorrere dal 01/01/2024, i dipendenti che svolgono un'attività caratterizzata in maniera apprezzabile da almeno una delle tre fattispecie, percepiscono l'indennità condizioni di lavoro, calcolata in ragione dell'incidenza delle fattispecie medesime. In particolare:
 - a) Il livello di rischio insito nella prestazione viene valutato, ove possibile con riferimento al "Documento di Valutazione dei Rischi", al ricorrere delle seguenti fattispecie:
 - Esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, gassosi, inalazione polveri.
 - Esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi o malattie anche non permanenti
 - Esposizione a rischio di precipitazione o urto
 - Esposizione a rischio di lesioni, traumi, malattie connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.
 - Prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di conduzione di automezzi, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;
 - Prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio;L'importo giornaliero ordinario per la fattispecie è quantificato in € 2 giornalieri.
 - b) il grado di disagio viene valutato sulla base della tipologia di utenza, degli orari articolati, di elementi di criticità ambientale (a titolo esemplificativo: uso di specifici DPI; uso di strumenti, apparecchiature, attrezzature di utilizzo disagiata; prestazione su più sedi differenti; articolazione oraria settimanale o plurisettimanale variabile richiesta dalla peculiarità del servizio) e non compensate con altro Istituto.
L'importo giornaliero per la fattispecie è quantificato in € 2 giornalieri.
 - c) Il maneggio valori a favore dell'Agente contabile o Economo, eventualmente diverso dall'incaricato di EQ tiene conto dell'entità del denaro contante maneggiato e valori assimilabili:
 - oltre 500 euro maneggiati: euro 2,00 giornalieri per ogni giornata di effettivo maneggio valori

Art. 12

Indennità di specifiche responsabilità



1. L'Istituto delle specifiche responsabilità, disciplinato dall'art. 84 del CCNL Funzioni locali 2016/2018, ha come obiettivo il riconoscimento di responsabilità assunte e concretamente esercitate dal personale inquadrato nelle Aree Funzionari, Istruttori e Operatori Esperti che non ricopra incarichi di posizione organizzativa, per lo svolgimento di attività e compiti di rilevante complessità rientranti tra le tipologie indicate di seguito:

- a) specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
- b) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale;
- c) specifiche responsabilità di raggiungimento di obiettivi previsti nel Piano delle Performance.

2. Annualmente, sulla base della categoria di inquadramento, del livello di responsabilità/complessità delle attività o compiti assegnati, al personale a cui sono attribuite le specifiche responsabilità possono essere riconosciute le seguenti indennità:

Livello di responsabilità e/o complessità	Indennità
Area Funzionari	3.000,00
Area Istruttori	1.500,00
Area Operatori esperti	500,00

3. Gli importi massimi indicati presente tabella decorrono dal 1° gennaio 2024 per il personale in servizio a tale data. Il livello di responsabilità e/o complessità attribuita deve essere coerente con la declaratoria della posizione lavorativa e dell'inquadramento del collaboratore. Le diverse tipologie di indennità non sono in alcun caso cumulabili. In caso di attribuzione di più specifiche responsabilità prevale quella di valore superiore.

4. Il provvedimento di attribuzione delle specifiche responsabilità deve individuare per ogni incaricato e per ogni responsabilità attribuita:

- a. il servizio di riferimento;
- b. il dipendente;
- c. la specifica responsabilità attribuita;
- d. l'importo dell'indennità riconosciuta all'interno della griglia di cui al comma 2;
- e. la data di inizio della responsabilità attribuita;
- f. la data di fine della responsabilità attribuita.

5. I provvedimenti di attribuzione, integrazione e revoca devono essere notificati ai dipendenti coinvolti.

6. In assenza di preventiva determinazione direttoriale di attribuzione e/o integrazione, adottata nel rispetto dei tempi indicati nel presente articolo, non è possibile attribuire, a consuntivo, il compenso per alcuna assunzione di particolari responsabilità.

7. Il pagamento delle specifiche responsabilità verrà effettuato entro il mese di marzo dell'esercizio successivo.

8. L'indennità per le responsabilità di obiettivi e/o macro-attività e/o attività previsti nel PIAO può essere erogata solo in seguito al consuntivo dei programmi di attività ed è soggetta ai seguenti limiti:

- non sono attribuite per responsabilità collegate ad obiettivi presenti nel PIAO per un periodo inferiore a 6 mesi e per un risultato inferiore all'80%.

9. Le specifiche responsabilità di cui al presente articolo decadono in caso di assunzione di incarico di PO, o in caso di assenza, a qualsiasi titolo, per un periodo superiore alla metà del periodo di attribuzione.

10. In caso di riorganizzazione con trasferimento di organici e funzioni tra uffici dell'ente le specifiche responsabilità riconosciute sono mantenute a condizione che la funzione esercitata sia

trasferita contestualmente all'organico. Del mantenimento dell'attribuzione deve darne atto il responsabile del servizio che ha assorbito il personale e le relative funzioni.

11. Le specifiche responsabilità sono ridotte in base al periodo di assegnazione al servizio, alla percentuale di part-time e per i giorni di assenza che comportano la decurtazione dello stipendio base. Le quote che non assegnate espressamente e gli importi individuali oggetto di riduzioni in fase di pagamento costituiscono economie aggiuntive del fondo e confluiscono nelle economie annuali del fondo da utilizzarsi in sede di contrattazione decentrata nell'esercizio successivo.

MISURA DELL'INDENNITÀ DI SPECIFICHE RESPONSABILITÀ
(articolo 84, CCNL 16/11/2022)

AREA ISTRUTTORI:

COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI €. 1.500,00

Punti Fino a 45	€. 350,00
Punti da 46 a 65	€. 500,00
Punti da 66 a 80	€ 1.000,00
Punti da 81 A 95	€ 1.250,00
Punti da 96 A 100	€ 1.500,00

Descrizione della specifica responsabilità/dei compiti di responsabilità	CONDIZIONI	PUNTEGGIO
1. 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	Basso 10
	Procedimenti non ripetitivi non standardizzati con valenza esterna	Medio 20
		Alto 30
2. Responsabilità di coordinamento non occasionale di gruppi o squadre di lavoro (interni o esterni) finalizzati al conseguimento di risultati unitari specifici, (non rientranti nella specifica mansione tipica dell'Area)	Almeno 3 persone	15
3. Responsabilità di procedimenti di spesa: Gestione capitoli per conto del Dirigente del Settore/Servizio	Basso	10
	Medio	15
	Alto	25

[Handwritten signatures and initials]

4. 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.	Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate, in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata	Basso 10
		Medio 20
	Il soggetto svolge incarichi che comportano un elevato livello di autonomia operativa	Alto 30

Totale punteggio massimo per Area Istruttori: 100

AREA FUNZIONARI:

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

Punti	fino a 35	€ 350,00
Punti	da 36 a 45	€ 500,00
Punti	da 46 a 55	€ 1.000,00
Punti	da 56 a 65	€ 1.500,00
Punti	da 66 a 75	€ 2.000,00
Punti	da 76 a 80	€ 2.500,00
Punti	da 81 a 100	€ 3.000,00

Descrizione della specifica responsabilità/dei compiti di responsabilità	CONDIZIONI	PUNTEGGIO
1. 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 implicanti concorso decisionale, gestione dei capitoli per conto del Dirigente	Procedimenti ripetitivi e standardizzati con valenza interna	Basso 25
	Procedimenti non ripetitivi – non standardizzati, anche con valenza esterna	Medio 30
		Alto 40
2. 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).	Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate, in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata	Basso 25
		Medio 30
	Il soggetto svolge incarichi che comportano un elevato livello di autonomia operativa	Alto 40
3. Coordinamento non occasionale di gruppi o squadre di lavoro, (interni o esterni) finalizzati al conseguimento di risultati unitari specifici	SI	10

4. Conoscenza e capacità di utilizzo apparecchiature o programmi informatici molto avanzati e/o particolarmente complessi	Il Soggetto svolge incarichi con elevata autonomia operativa	10
---	--	----

Totale punteggio massimo per Area Funzionari ed EQ: 100

Tutti gli importi di cui al presente articolo saranno riconosciuti in relazione alla quantificazione delle risorse disponibili annualmente e definite in contrattazione con le organizzazioni sindacali

Art. 13

Progressioni economiche all'interno delle aree

1. Il presente articolo disciplina criteri e modalità di attribuzione dei "differenziali stipendiali" di cui all'art. 14 del vigente CCNL per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali, con la finalità di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area.
2. L'accesso alla procedura selettiva annuale prevede i seguenti requisiti:

RAPPORTO DI LAVORO	Titolarità di rapporto di lavoro a tempo indeterminato alla data di decorrenza della progressione economica (compresi comandi in uscita), con esclusione del personale in aspettativa al 100% per mandato politico, sindacale o per assunzione di incarichi dirigenziali ai sensi dell'art. 110 del TUEL 267/2000
PERIODO DI PERMANENZA NELL'ULTIMA PROGRESSIONE ECONOMICA	Ad integrazione dei criteri previsti dall'art. 14 comma 2 lettera a) del vigente CCNL, le parti concordano che, per poter partecipare alla procedura selettiva, la permanenza minima nell'ultima posizione economica è di anni 2 per ogni Area di Inquadramento
SANZIONI DISCIPLINARI	Assenza di sanzioni disciplinari superiori alla multa nel biennio precedente alla data di decorrenza della progressione.

3. Le parti concordano, in sede di Contratto integrativo annuale per la ripartizione delle risorse, il budget per ciascuna Area di inquadramento da destinare all'istituto, il cui finanziamento deve necessariamente trovare copertura all'interno delle risorse stabili di cui all'art. 79 commi 1 e 1-bis del CCNL 16/11/2022. La decorrenza delle nuove progressioni sarà in ogni caso il 1° gennaio dell'anno in cui viene esso definitivamente sottoscritto.

4. La progressione economica viene attribuita sulla base di graduatorie distinte per ciascuna Area di inquadramento del personale, in base ai criteri sotto indicati:

VALUTAZIONE della performance del triennio precedente: Valore massimo 70 punti su 100	
Media delle due migliori valutazioni	Punteggio medio ponderato delle due migliori

dell'ultimo triennio o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza di servizio in relazione ad una delle annualità.	valutazioni, relativo alla sola performance individuale del triennio precedente, indipendentemente dall'Ente di provenienza.
ESPERIENZA: Valore massimo 30 punti su 100	
Esperienza maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto FF.LL. nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto, con l'esclusione dell'anzianità necessaria per accedere alla selezione (concordata in anni 2)	1 punto per ogni anno di servizio (o frazione di anno superiore a sei mesi) prestato sul medesimo profilo professionale o equivalente rispetto a quello attualmente posseduto;
Incremento aggiuntivo se trascorsi oltre 6 anni dall'ultima progressione: 3% ulteriore rispetto al punteggio totale acquisito	

Le parti concordano di non valorizzare, fino a diverso accordo, il criterio relativo alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi (art. 14 comma 2 lett. d) punto 3) del CCNL), non essendo ancora stato attivato un piano formativo a livello di Unione.

4. Sulla base del punteggio conseguito viene quindi predisposto un elenco per ciascuna Area professionale, ordinato per punteggi decrescenti. La progressione si attribuisce a decorrere dal dipendente con punteggio più elevato e fino ad esaurimento delle risorse a ciò destinate, ovvero al 50% degli aventi diritto come definito dalla contrattazione integrativa.

In prima applicazione le parti concordano di mantenere un'unica graduatoria riferita all'Area Funzionari ed EQ per l'anno 2024.

A partire dal 2025 con ingresso delle altre Funzioni in capo all'Unione e del relativo personale inquadrato nell'Area Funzionari, l'Amministrazione provvederà a creare due graduatorie distinte per i titolari di EQ, rispetto ai Funzionari non titolari, come indicato nel parere Aran CFL244.

5. A parità di punteggio, la progressione viene attribuita, in primo luogo:

- ai dipendenti che sono da più tempo nello stesso profilo economico;
- in caso di ulteriore parità: in base alla maggiore anzianità di servizio;

6. Per i dipendenti provenienti in mobilità da altri Enti e che rientrano dal comando/distacco o a seguito di conferimento servizi, oltre al requisito dell'anzianità di servizio, si acquisiscono le

valutazioni dagli enti di provenienza per il periodo necessario, equiparandole al sistema di valutazione in uso nell'ente.

7. Entro il 30 novembre di ogni anno il personale dipendente verrà informato dell'inizio della procedura di assegnazione delle progressioni orizzontali per l'Area di appartenenza e verranno indicate le modalità di comunicazione dei dati necessari per l'assegnazione del punteggio relativo alle competenze culturali e/o professionali possedute. Per i percorsi formativi sarà necessario allegare copia degli attestati di frequenza anche se già trasmessi all'Amministrazione e/o all'Ufficio Personale (al momento non attuabile).

Art. 15

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di E.Q.

1. A articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di E.Q.:

- a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti i titolari di incarico di E.Q., l'ente destina una quota almeno del 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;
- b) le risorse destinate alla retribuzione di risultato vengono ripartite tra gli incaricati di elevata qualificazione in proporzione all'Indennità di posizione percepita, nella misura del 25% da riproporzionare in base alla valutazione delle performance conseguita.

Art. 16

Indennità di funzione per il personale della Polizia Locale

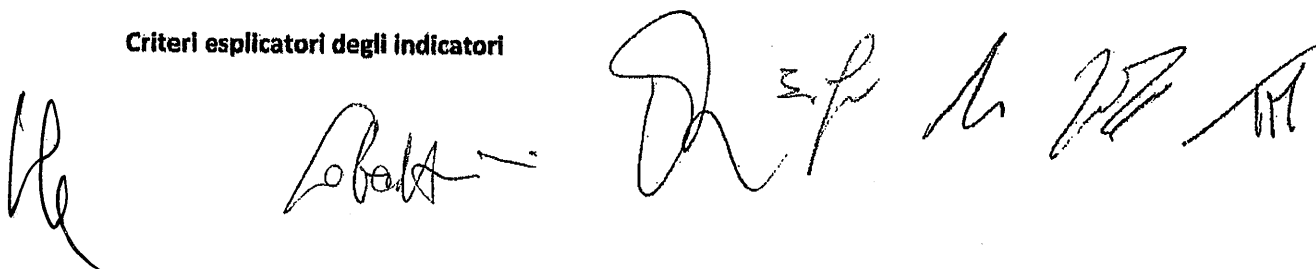
1. In base all'art. 97 del CCNL del 16/11/2022, le parti convengono di riconoscere al personale appartenente al Corpo di Polizia Locale inquadrato nelle Aree professionali degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non sia incaricato di posizione organizzativa/elevata qualificazione, un'indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità, anche connessi al grado rivestito.

2. L'indennità è commisurata al grado rivestito e alle connesse responsabilità anche con riferimento alle funzioni svolte e alla loro rilevanza per gli utenti esterni e per l'Ente.

3. Le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità saranno individuate con provvedimento del Comandante, e la relativa graduazione sarà determinata in base ai seguenti criteri:

Punti	Indicatore
Fino a 40 punti	Complessità degli incarichi in relazione al grado di responsabilità in relazione al grado rivestito
Fino a 30 punti	Entità ed articolazione dell'unità organizzativa coordinata
Fino a 30 punti	Autonomia decisionale

Criteri esplicatori degli indicatori



Indici di riferimento	Graduazioni	Punteggio	Punteggio attribuito
Complessità dei procedimenti ed incarichi attribuiti. <i>Procedimenti caratterizzati dalla gestione in via continuativa, di rapporti e relazioni con utenti o interlocutori esterni o interni di natura comunicativa, informativa e di confronto</i>	Alto Medio Basso	40 20 15	
Responsabilità di coordinamento in via continuativa, di uffici e/o personale anche in ambito funzioni associate. Oltre 6 dipendenti Da 3 a 4 dipendenti Da 2 a 3 dipendenti	Alto Medio Basso	30 15 10	
Livello di autonomia nell'adempimento dell'attività. <i>Realizza soluzioni innovative o migliorative dei procedimenti</i>	Alto Medio Basso	30 15 10	

PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBUITO: 100

4. Sulla base dei punteggi ottenuti, si prevedono le seguenti fasce di riconoscimento economico:

ISTRUTTORI

Fino a 40 punti	Fascia 1	€ 600,00 (€ 50,00 mensili)
Da 41 a 60 punti	Fascia 2	€ 900,00 (€ 75,00 mensili)
Da 61 a 80 punti	Fascia 3	€ 1.200,00 (€ 100,00 mensili)
Da 81 a 100 punti	Fascia 4	€ 1.500,00 (€ 125,00 mensili)

FUNZIONARI

Fino a 40 punti	Fascia 1	€ 1.500 (€125,00 mensili)
Da 41 a 60 punti	Fascia 2	€ 2.000 (€ 166,67 mensili)
Da 61 a 80 punti	Fascia 3	€ 2.500 (€208,33 mensili)
Da 81 a 100 punti	Fascia 4	€ 4.000 (€ 333,33 mensili)

5. Ai valori come sopra determinati si applicheranno i seguenti fattori correttivi relativi al grado ricoperto:

Area professionale	Grado	Incremento dell'indennità
--------------------	-------	---------------------------

llg

Roba

zf

L

PA

[Handwritten signature]

Funzionari ed EQ	Ispettore	Nessun incremento
	Ispettore capo	+ 5%
	Ispettore superiore	+ 10%
	Commissario (o superiore)	+ 15%
Istruttori	Agente e agente scelto	Nessun incremento
	Assistente e assistente scelto	+ 5%
	Assistente capo	+ 10%
	Sovrintendente e Sovrintendente maggiore	+15%

6. In merito alla procedura per l'individuazione dei beneficiari e per l'attribuzione dell'indennità si applica quanto previsto dall'art. 12 nella misura massima di 4000 euro per i Funzionari e di 3000 euro per gli istruttori

Art. 17

Indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Locale

1. In base all'art. 100 del CCNL del 16/11/2022, è riconosciuta al personale appartenente al Corpo di Polizia Locale inquadrato nelle Aree professionali degli Istruttori e dei Funzionari ed EQ, che non risulta incaricato di posizione organizzativa e che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, l'indennità giornaliera di servizio esterno.
2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni. Al fine del riconoscimento giornaliero dell'indennità, è necessario prestare effettiva attività in esterno per un periodo superiore alle 3 ore nell'arco dell'ordinario servizio di 6 ore.
3. L'importo riconosciuto per ciascuna giornata di servizio esterno, a prescindere dalla tipologia di svolgimento del servizio, è quantificata in € 4,00 giornalieri.
4. La rilevazione dei servizi esterni avviene attraverso apposita reportistica da parte del Comando che dovrà pervenire entro il 20 del mese successivo alla prestazione. L'erogazione dell'indennità avverrà con cadenza mensile, nel secondo mese successivo a quello di svolgimento delle attività.

Art. 18

Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

1. Ai sensi dell'art. 56 ter del CCNL 21/05/2018, le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art. 22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL del 14/09/2000.

2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.

3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL del 01/04/1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14/09/2000 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art.14 del CCNL del 01/04/1999.

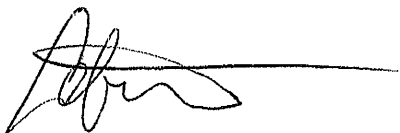
4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari in vigore.

Art. 19

Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia ai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

2. Le disposizioni contenute nel presente contratto collettivo integrativo conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.



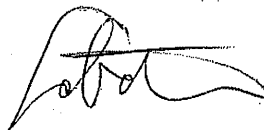
PARTE TERZA
ACCORDO PER LA DISTRIBUZIONE DELLE RISORSE 2024

Art. 20

Destinazione annuale delle risorse del Fondo

1. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 verrà determinata applicando i criteri previsti nel presente contratto integrativo per ciascuna delle fattispecie contrattate.
2. Per l'anno 2024, le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, quantificate in € 112.936,59 tra le diverse modalità di utilizzo prevista dall'art. 80 comma 2 del CCNL 16/11/2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 80 comma 3, del CCNL 16/11/2022, sono ripartite come da allegato prospetto (somme stimate e suscettibili di limitate modifiche a seguito dei ricalcoli definitivi):

UTILIZZO DEL FONDO	
SOMME NON DISPONIBILI	
Progressioni orizzontali	45.046,49
Indennità di comparto	6.977,31
Progressioni da attribuire per il 2024	4.600,00
	56.623,80
SOMME DISPONIBILI DA DESTINARE	56.312,79
DESTINAZIONE SOMME DISPONIBILI	
Turno e maggiorazioni	23.300,00
Servizio Esterno	6.000,00
Indennità funzione	6.104,17
Produttività	16.908,62
Progetti	4.000,00
USCITE CONTRATTATE	56.312,79
TOTALE COMPLESSIVO	112.936,59



DIFFERENZIALI STIPENDIALI: Limitatamente all'anno 2024 le parti concordano l'attribuzione dei nuovi differenziali stipendiali di cui all'art. 14 del CCNL e dell'art. 13 del presente Contratto Integrativo nella misura massima consentita pari al 50% del personale avente diritto secondo i criteri previsti dal medesimo contratto Integrativo.

I differenziali attribuibili sono pertanto quantificati in:

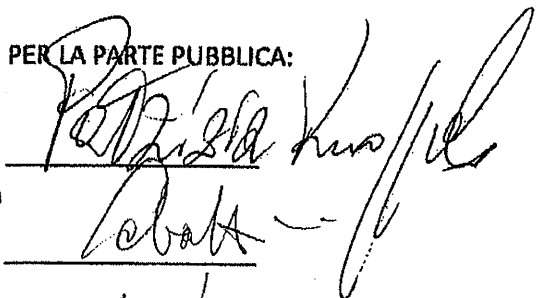
- 4 differenziali per l'Area Istruttori (€ 750, con eventuale aumento dell'importo a € 1.100 ove ricorrano le condizioni di cui all'art. 96 del CCNL; ipotesi stimata € 3.000)
- 1 differenziale per l'Area Funzionari ed elevata qualificazione (€ 1600)

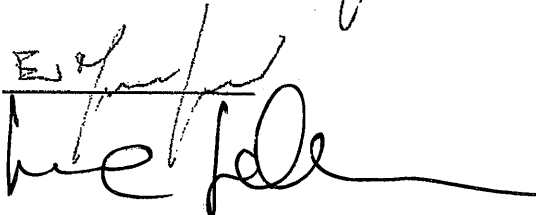
INDENNITA' DI FUNZIONE POLIZIA LOCALE: Le parti concordano di dare corso all'attribuzione di nuove indennità di funzione secondo le disposizioni organizzative emanate dal Comandante a decorrere dal 1° dicembre 2024, secondo le schede di graduazione di cui all'art. 16 redatte a cura del Comandante.

Per la restante parte dell'annualità, continueranno a trovare esecuzione, in termini di ultrattività, le indennità di funzione riconosciute in precedenza e nelle misure già definite, a condizione che siano state riconosciute con atto formale di responsabilità di procedimento da parte del Comune di provenienza.

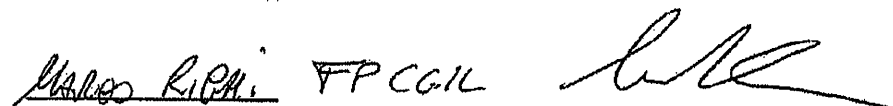
Codigoro, 30/12/2024

PER LA PARTE PUBBLICA:

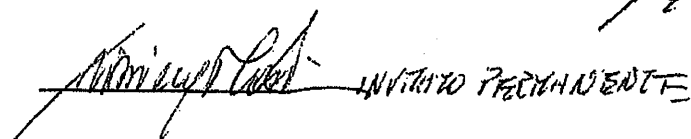




PER LA PARTE SINDACALE:

 Marco Ripa, FP CGIL

 Pasolini Giacomo, UL FPZ

 Antonio Pecchiavente

