



ENTE DI GESTIONE PER I PARCHI E LA BIODIVERSITA' EMILIA CENTRALE
Sede: Modena (MO)

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
PER IL TRIENNIO 2023 – 2025
Parte economica 2023

L'11/12/2023 alle ore 13.00 presso la sede operativa di Pievepelago dell'Ente di Gestione per i Parchi e la Biodiversità – Emilia Centrale si sono riunite la Delegazione trattante di parte pubblica e la Delegazione trattante di parte sindacale per la sottoscrizione dell'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo parte giuridica valevole per il triennio 2023/2025 e parte economica 2023 del personale dipendente dell'ente, ai sensi del vigente C.C.N.L. del personale Comparto Funzioni Locali.

Ai sensi dell'art. 7, comma 2 del nuovo CCNL sottoscritto il 16.11.2022 la delegazione trattante di parte pubblica è così costituita:

ARCH. VALERIO FIORAVANTI	Direttore	
GALLI ALESSANDRA	Responsabile Servizio Personale	
MUCCI SILVIA	Rappresentante CGIL - Enti Locali	
SABRINA TORRICELLI	Rappresentante CISL – Enti Locali	
	Rappresentante R.S.U.	

L'Amministrazione dell'Ente di Gestione per i Parchi e la Biodiversità-Emilia Centrale e le Organizzazioni Sindacali di Categoria,

Prendono atto

- Che con deliberazione di Comitato Esecutivo n. 25 del 28/04/2017 è stata rideterminata la dotazione organica dell'Ente ampliandola da 12 a 30 unità, di cui 9 part-time, successivamente modificata con atto deliberativo n.4/2022 con un totale di n. 28 unità di cui 5 part time;
- Che il Comitato Esecutivo dell'Ente con propria deliberazione n° 42 del 29/06/2023 ha provveduto alla nomina del Direttore nella persona del Arch. Valerio Fioravanti;
- Con deliberazione del Comitato Esecutivo n.15 del 30/03/2023 è stato approvato il Piano Integrativo di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023/2025;
- Con atto deliberativo del Comitato Esecutivo n. 43 del 29/06/2023 è stata costituita la delegazione trattante di parte pubblica ai fini della contrattazione collettiva decentrata integrativa;
- Che in data 16/11/2022 è stato sottoscritto il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Funzioni Locali per il triennio 2019-2021;
- Che il nuovo CCNL relativo al personale del Comparto Funzioni Locali per il triennio 2022/2024 non è stato ancora sottoscritto.

Convengono

di procedere alla contrattazione decentrata integrativa relativa alla parte giuridica 2023/2025.

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'Ente di Gestione per i Parchi e la Biodiversità- Emilia Centrale, 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 decorre dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa indicazione, e sino al 31.12.2025.

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 a 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.

SN del SGI LP

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 ISTITUTI COLLEGATI ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 5

Orario di lavoro

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è disciplinato dall'art. 29 del CCNL 16.11.2023 e da normative specifiche di settore, in particolare il D.Lgs. 66/2003, nonché dalla regolamentazione interna all'Ente, che prevede le seguenti tipologie:

SERVIZIO AMMINISTRATIVO

E' articolato su cinque giorni lavorativi (36 ore) dal lunedì al venerdì, con tre rientri pomeridiani, predefiniti, nelle giornate di lunedì, mercoledì e giovedì:

	Mattino		Pomeriggio	
	Entrata	Uscita	Entrata	uscita
MARTEDI Flessibilità	08:00 07:30 - 9:00	13:30 13:00 - 14:30		
VENERDI' flessibilità	08:00 07:30 - 9:00	13:00 12:30 - 14:00		
LUNEDI-MERCOLEDI- GIOVEDI Flessibilità	08:00 07:30 - 9:00	13:30 13:00 - 14:30	14:30 13:30-15:00	17:30 16:30-18:00

SERVIZIO TECNICO-AMBIENTALE

L'orario è articolato su due settimane per complessive 72 ore, suddivise su 11 giornate, dal lunedì al sabato (sabato alternato) con due rientri:

SH del SP VP

	Mattino		Pomeriggio	
	Entrata	Uscita	Entrata	uscita
MARTEDI GIOVEDI VENERDI Flessibilità	08:00 07:30 - 09:00	13:30 13:00 - 14:30		
SABATO (alternato) flessibilità	08:00 07:30 -09:00	13:00 12:30 - 14:00		
LUNEDI-MERCOLEDI Flessibilità	08:00 07:30 - 09:00	13:30 13:00 - 14:30	14:30 13:30 - 15:00	17:30 16:30 - 18:00

Il Servizio di Vigilanza effettuato dalle Guardie Parco viene svolto con turni mattina/pomeriggio e l'orario di lavoro è articolato su sei giorni lavorativi alla settimana e con sei ore lavorative al giorno. Gli orari e i turni sono stabiliti dal Responsabile del Servizio.

Art. 6 Reperibilità

1. In base all'art. 24 del CCNL 21/05/2018, per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; l'ente deve assicurare la rotazione tra più soggetti anche volontari.
3. Le parti concordano di non avvalersi della facoltà prevista dall'art. 7, comma 4 lettere i) e k) del CCNL 21/05/2018 e dunque di non elevare in sede di contrattazione integrativa, il limite dei servizi mensili di cui al comma 1 nonché la misura dell'indennità contrattuale.

Art. 7 Turnazione

1. Lo svolgimento dei servizi in turnazione è integralmente disciplinato dall'art. 30 del CCNL 16/11/2022, cui si rimanda.
2. Ai sensi dell'art.7 comma 4 lett. ac) del CCNL 16/11/2022 è riconosciuta la facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30 comma 5, lett d). Il recupero dovrà essere effettuato entro 30 gg dalla giornata festiva infrasettimanale lavorato nei tempi concordati con il relativo Responsabile. In caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno.

Art. 8 Flessibilità dell'orario di lavoro

24 del SP WP

1. Nei termini dell'art. 36 del CCNL del 16/11/2023, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero, ad esclusione del personale di vigilanza – guardiaparco che deve rispettare le turnazioni assegnate.

2. Il dipendente nell'arco della giornata lavorativa può avvalersi della flessibilità sia in entrata che in uscita e l'eventuale debito/credito orario deve essere recuperato/smaltito nell'ambito dello stesso mese di maturazione, o nel mese successivo. Il monte ore di flessibilità accumulabile e recuperabile mensilmente è pari a 5, ad esclusione del personale Guardiaparco.

3. Eventuali autorizzazioni in deroga o comunque ampliative del suddetto orario, che possono avere implicazioni e/o ricadute sui servizi erogati ai cittadini – utenti dovranno essere preventivamente valutate dal Responsabile del Servizio, di concerto con i competenti Organi dell'Amministrazione

4. 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. 9

Orario multiperiodale

1. La disciplina programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario è integralmente disciplinata dall'art. 31 del CCNL 16/11/2022, cui si rimanda. L'attivazione di tale articolazione oraria sarà comunicata ai sensi dell'art. 4, comma 4, CCNL 16/11/2022.

2. Le parti concordano di non superare il limite annuo di 13 settimane per la programmazione dei periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario.

Art. 10

Lavoro straordinario

1. L'effettuazione di lavoro straordinario è integralmente disciplinato dall'art. 32 del CCNL 16/11/2022, cui si rimanda.
2. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro, ma deve essere utilizzato in casi eccezionali per fronteggiare situazioni altrimenti non gestibili.
3. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal Direttore e dal Responsabile di Servizio, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'ente
4. Nel corso di ogni anno il dipendente autorizzato non potrà accumulare più di 30 ore di straordinario.
5. Le ore di straordinario accantonate potranno essere recuperate anche a giornate intere.

SH del

SH

LF

6. L'Ente si impegna a fornire ogni anno, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per servizi, dandone copia alle OO.SS di categoria.

Art. 11

Banca delle ore

1. La disciplina dei servizi in turnazione è integralmente disciplinata dall'art. 33 del CCNL 16/11/2022, cui si rimanda.

Art. 12

Lavoro Agile – Smart Working

1. Con deliberazione del Comitato Esecutivo n. 39 del 12/06/2020 sono stati approvati il Regolamento per la disciplina dello smart working e il Piano Ponte fino al 31/12/2020 e con deliberazione n. 15 del 30/03/2023 è stato approvato il PIAO 2023/2025 con il Piano delle Performance 2023.
2. Nel triennio si prevede una più attenta analisi delle esigenze sulla base delle richieste dei dipendenti, ma indicativamente si ritiene di poter mantenere lo strumento, diminuendo le giornate di attività di Smart, in ottemperanza al Decreto Legge n. 127/2021.
3. Gli obiettivi sono il miglioramento e l'affinamento delle metodologie di programmazione assicurando lo svolgimento dello Smart working ai dipendenti che ne fanno richiesta nel rispetto delle normative che ne definiscono la disciplina.
4. L'Ente si impegna inoltre nel corso del 2023 a terminare l'approvvigionamento della strumentazione informatica al fine di garantire ai dipendenti che hanno fatto richiesta di svolgere la propria attività lavorativa da remoto, tenendo ovviamente presente che alcune mansioni non possono che svolgersi in presenza.

Art. 13

Conciliazione tempi di vita e di lavoro Benessere Organizzativo

1. L'Ente ha già intrapreso azioni legate al Benessere Organizzativo. Attraverso la somministrazione di appositi questionari si è monitorato il benessere organizzativo interno. Entro il 31/12/2023 verrà presentato il risultato del sondaggio sul benessere organizzativo e condivise le azioni di miglioramento e team building. Le azioni di miglioramento saranno attuate nel biennio 2024/2025.
2. Per quanto riguarda la conciliazione tempi di vita e di lavoro è a disposizione un'ampia flessibilità oraria

PARTE TERZA INDENNITA' E PREMIALITA'

Art. 14

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. 15

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
- erogazione dei premi correlati alla performance 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 per specifiche responsabilità secondo la disciplina di cui all'art. 84 del Ccnl 16 novembre 2022
- indennità di funzione di cui all'art. 97 del Ccnl 16 novembre 2022
- differenziali stipendiali, finanziati con risorse stabili
- risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82 CCNL del 16.11.2022

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.

Art. 16

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. Per l'anno 2023, le risorse disponibili per la contrattazione integrativa, come certificate nella determinazione di costituzione n 277 del 16/11/2023, che costituiranno oggetto di ripartizione, ammontano a euro 74.467,75 (allegato A al presente CCI).

3. Da tale importo, ai sensi dell'art. 80 comma 1 del CCNL, sono rese indisponibili le risorse necessarie per corrispondere:

Handwritten signatures:    

- 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;

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 verranno conguagliate in sede di erogazione della produttività qualora superiori alle somme previste dal presente CCI.

Art. 17

Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

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

- incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del d.lgs. n. 50/2016 e art. 45 del d.lgs. 36/2023;
2. L'elenco di cui al comma 1 si intende implementato da tutte le risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedono specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi nei limiti di quanto previsto dalle medesime disposizioni normative.

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

4. 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) saranno disciplinati tramite specifici accordi tra le parti firmatarie del presente CCI.

5. 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:

- proventi da sponsorizzazioni;
- 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;
- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali

5. Al fine di riequilibrare i trattamenti economici accessori per la generalità dei dipendenti, le parti convengono che il premio correlato alla performance organizzativa e individuale, che nell'anno di competenza di suddivisione del fondo avranno percepito compensi di cui al presente articolo subirà le seguenti riduzioni:

SH del SH LP

<i>Importo incentivi</i>		<i>Riduzione Performance individuale</i>
<i>Da</i>	<i>A</i>	<i>%</i>
0	4.000,00	zero
Da 4.001,00	6.000,00	20%
Da 6.001,00	8.000,00	30%
Da 8.001,00	10.000,00	50%
oltre 10.001,00		80%

6. La medesima riduzione di cui al comma precedente si applica alla retribuzione di posizione degli incaricati di Elevata Qualificazione.

Art. 18

Premi di performance

1. L'Ente promuove il merito e il miglioramento della performance organizzativa ed individuale, attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche.
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. Le risorse decentrate che, annualmente, vengono destinate ad incentivare la performance organizzativa ed individuale del personale dipendente sono distinte in due parti:
 - a. il 60% delle risorse è destinato a remunerare la performance organizzativa;
 - b. il 40% delle risorse è destinato a remunerare la performance individuale.
4. 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.
6. Secondo quanto previsto dagli strumenti regolamentari adottati per competenza dagli Organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono i seguenti principi fondamentali in materia di attribuzione e riconoscimento delle risorse economiche ai fini dell'erogazione dei regimi premiali:
 - a. i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, di meritocrazia, di effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi e di non appiattimento retributivo;
 - b. il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;
 - c. la performance organizzativa è rilevata ed apprezzata in linea generale con riferimento, tra l'altro, al contributo assicurato alla performance del servizio di appartenenza;
 - d. la performance individuale è rilevata ed apprezzata in linea generale con riferimento, tra l'altro, al raggiungimento degli obiettivi assegnati, all'analisi dei risultati conseguiti, alla qualità della prestazione e del contributo, alle competenze maturate e ai comportamenti secondo gli elementi di valutazione adottati;
 - e. il sistema di misurazione e valutazione della performance è unitariamente strutturato e si applica

SH elev SAL AP

a tutti indistintamente gli istituti incentivanti che presuppongano la valutazione delle prestazioni a proprio fondamento.

7. La misurazione e la valutazione della performance è effettuata sulla base della metodologia formalmente adottata nell'ambito del Sistema permanente di valutazione dell'Ente.

8. Il Direttore autorizza l'erogazione dei premi di performance secondo i livelli di conseguimento del risultato collettivo e l'apporto individuale, ferma restando una soglia minima di presenza assicurata dal dipendente nell'anno pari ad almeno l'80% dei giorni lavorabili, da conteggiare al netto dei giorni di ferie annui contrattualmente previsti; al di sotto di tale limite la performance organizzativa sarà erogata in proporzione alle giornate effettivamente lavorate. 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.

9. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore a tempo determinato o somministrato abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno 120 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.

10. Nel caso di rapporti di lavoro part-time il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.

Art. 19

Performance organizzativa

1. A seguito dell'individuazione del premio correlato alla performance, il complesso delle risorse destinato a premiare la performance organizzativa viene suddiviso tra i diversi servizi dell'ente secondo le seguenti modalità:

- a) il numero dei dipendenti del Servizio, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, è suddiviso per categoria e posizione di accesso. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e delle previsioni occupazionali dell'anno che sono calcolate per i mesi di prevedibile servizio;
- b) a tutti i dipendenti per ogni Area professionale di appartenenza si applica il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

Categoria	Parametro
Operatori esperti	1,00
Istruttori	1,30
Funzionari e EQ	1,50

2. La valutazione del raggiungimento degli obiettivi è effettuata dal Direttore e dall'apposito nucleo (o OIV) sulla scorta dei reports predisposti dal responsabile del servizio in cui sono indicati i risultati raggiunti riguardo agli obiettivi previsti nel DUP con esclusione di quanto finanziato dal precedente art. 18.

3. La percentuale di raggiungimento degli obiettivi determina, a livello di servizio, la percentuale di erogazione delle risorse nell'anno; quando il livello di conseguimento del risultato si colloca tra il 90% ed il 100% è erogato comunque il 100% del budget. Tale importo tra i dipendenti viene suddiviso per la somma nel servizio dei parametri di cui al comma 1 lett. b) ed il risultato così ottenuto viene moltiplicato per lo stesso parametro individuale. Gli eventuali risparmi andranno ad integrare le risorse decentrate per l'anno successivo destinandole prioritariamente alla valutazione della performance.

Handwritten signatures and initials: In elen. SH LA

4. Nell'ambito degli obiettivi di performance organizzativa l'Ente può destinare un importo da riconoscere al personale qualificato che ai sensi dell'art. 55 comma 8 del CCNL è individuato come docente in percorsi formativi di aggiornamento rivolti a tutto il personale. I criteri di ripartizione degli incentivi tra i dipendenti individuati sono i seguenti:

- rilevanza e complessità degli argomenti di formazione trattati;
- numero di dipendenti coinvolti;
- durata dei corsi.

Art. 20

Performance individuale

1. Le risorse destinate alla corresponsione dei premi correlati alla performance individuale avviene mediante compilazione da parte del responsabile di servizio delle schede di valutazione secondo quanto previsto da vigente sistema di valutazione della performance anche in ordine ad eventuali richieste di revisione della stessa.

2. Per l'erogazione di tale quota si procede moltiplicando la valutazione individuale per il parametro di cui alla tabella contenuta nel precedente articolo 19, comma 1 lett. b). I risultati così ottenuti vengono sommati per tutti dipendenti del servizio, le risorse destinate alla valutazione individuale sono divise per tale somma dando come risultato un valore unitario che viene infine moltiplicato per la valutazione di ciascun dipendente calcolata applicando il parametro della categoria di appartenenza.

3. 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.

4. L'effettiva erogazione delle risorse per i premi correlati alla performance avverrà a consuntivo entro il mese di maggio dell'anno successivo in applicazione dei seguenti criteri e della relativa procedura applicativa.

5. Il fondo destinato alla performance individuale, al netto della quota per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo art. 21, viene suddiviso tra i dipendenti con la seguente formula:

$$P = F / \sum p \times p.i.$$

dove il Premio (P) viene calcolato suddividendo il budget della performance individuale (F) per la sommatoria di tutte le valutazioni individuale ($\sum p$), definendo un "valore punto" da moltiplicare per la valutazione individuale di ciascun dipendente.

Art. 21

Differenziazione del premio

1. Ad una percentuale del 5% dei dipendenti in servizio, con arrotondamento all'unità superiore, è attribuita una maggiorazione del 20% 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

di elul fl VR

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. 22

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 16.11.2023 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. L'ente riconosce una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi che possono rappresentare pericolo o danno per la salute e il maneggio di valori.

3. A seguito delle dovute valutazioni, attestate dal Responsabile per la Sicurezza, non si riscontrano situazioni collegabili a condizioni di lavoro comportanti lo svolgimento di attività esposte a rischi che possano rappresentare pericolo o danno per la salute, l'indennità è quindi riconosciuta per attività disagiate (servizio vigilanza) e maneggio valori.

4. L'indennità è riconosciuta negli importi indicati di seguito determinati nel rispetto dei criteri di cui all'art. 70 bis del CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018, nei valori aggiornati dall'art 84-bis del CCNL Funzioni Locali 16.11.2022, ed è riconosciuta per le sole giornate di presenza e di effettivo svolgimento delle attività.

5. Il Responsabile del Servizio competente è tenuto alla tempestiva segnalazione di variazione delle mansioni, rilevanti per la corresponsione dell'indennità in oggetto.

6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità fatta salva diversa e più favorevole disposizione contenuta nel CCNL o nel presente CCDI.

7. Le parti, considerato il contesto organizzativo e dimensionale dell'ente, gli specifici ambiti di attività e l'incidenza di tali criteri sull'organizzazione dei servizi, hanno definito di seguito modalità e ambiti di applicazione dell'indennità di cui all'art. 70 bis del CCNL 21.05.2018:

A) Attività connesse al maneggio di valori

I lavoratori e le lavoratrici impiegati, in via continuativa in attività che comportino il maneggio di valori di cassa, nominati agenti contabili dell'ente con atto formale ai sensi del vigente Regolamento di contabilità e non titolari di P.O., viene riconosciuta una specifica indennità, definita sulla base dei seguenti criteri:

- Il calcolo dell'indennità si basa su un valore contrattuale giornaliero che va da un minimo di € 1,00 ad un massimo di € 15,00;
- L'ammontare dell'indennità non può essere superiore all'ammontare del denaro movimentato dall'agente contabile;
- I giorni da considerare sono quelli effettivi di movimentazione/incasso del denaro da rendicontare;
- L'agente contabile rende il conto sulla base dei modelli di legge al Servizio finanziario e all'organo di revisione contabile.

L'indennità viene graduata sulla base dei valori annuali movimentati, come segue:



Causali	Incidenza nelle attività svolte		Valori giornalieri In Euro
Maneggio valori	Elevata	(oltre 15.001 €)	2
	Rilevante	(da 5.001 a 15.000 €)	1,5
	Limitata	(da 501 a 5.000 €)	1
	Trascurabile	(fino a 500 €)	0

Gli incassi avvenuti tramite POS non danno diritto a percepire tale indennità.

L'indennità è riconosciuta negli importi indicati di seguito determinati nel rispetto dei criteri di cui all'art. 70 bis. comma 3 del CCNL 21.05.2018 ed è riconosciuta per le sole giornate di presenza e di effettivo svolgimento delle attività collegate al maneggio valori. Discorso diverso vale per l'economo dell'Ente, per il quale l'indennità viene calcolata solamente sui giorni di effettiva presenza.

L'indennità viene erogata a consuntivo sulla base dei prospetti di liquidazione debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile.

B) Attività con condizioni di disagio

I lavoratori e le lavoratrici impiegati in via continuativa in attività di vigilanza, per la persistenza di oggettive condizioni di disagio, (attività rese all'esterno in particolari condizioni atmosferiche e in condizioni sfavorevoli di orario), tali da condizionare il benessere extralavorativo, che pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, possono risultare rilevanti per le condizioni sostanziali, viene riconosciuta una specifica indennità, definita sulla base dei seguenti criteri:

- Il calcolo dell'indennità si basa su un valore contrattuale giornaliero che va da un minimo di € 1,00 ad un massimo di € 15,00;

Il valore dell'indennità giornaliera è stabilita in € 1.

Tale indennità viene erogata per i giorni di effettivo servizio prestato in condizioni disagiate, pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa. I giorni da considerare sono quelli effettivi di attività e presenza.

L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base dei prospetti di liquidazione debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile. Per i dipendenti a tempo determinato l'erogazione dell'indennità avviene a consuntivo al termine del servizio.

C) Attività con condizioni di disagio – Operai

Ai lavoratori e le lavoratrici che svolgono l'attività di operaio, per attività rese in oggettive condizioni di disagio e che comportino la manutenzione ordinaria e straordinaria di beni mobili ed immobili di proprietà dell'Ente o in gestione allo stesso (attività rese all'esterno con particolari condizioni meteorologiche o comunque in particolari situazioni di emergenza e in condizioni sfavorevoli di orario), tali da condizionare il benessere extralavorativo, che pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, possono risultare rilevanti per le condizioni sostanziali, viene riconosciuta una specifica indennità, definita sulla base dei seguenti criteri:

- Il calcolo dell'indennità si basa su un valore contrattuale giornaliero che va da un minimo di €

[Handwritten signatures]

1,00 ad un massimo di € 2,00;

Il valore dell'indennità giornaliera è stabilita in € 1.

Tale indennità viene erogata per i giorni di effettivo servizio prestato nelle condizioni prescritte sopra, pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa. I giorni da considerare sono quelli effettivi di attività a tali condizioni.

L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base dei prospetti di liquidazione debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile. Per i dipendenti a tempo determinato l'erogazione dell'indennità avviene a consuntivo al termine del servizio.

Art. 23

Indennità di specifiche responsabilità

1. E' prevista un'indennità di importo massimo non superiore a € 3.000 annui lordi elevabili a 4.000 per il personale inquadrato nell'area Funzionari ed EQ che non risulti incaricato di EQ, con relativi oneri a carico del Fondo, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che richiedano una maggiore responsabilità eventualmente collegata anche a specifici progetti.
2. Si configurano incentivabili le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari responsabilità, aggiuntive rispetto alle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo il profilo di inquadramento, che saranno appositamente e formalmente individuate dai competenti dirigenti/responsabili dei servizi in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, il funzionigramma dell'ente, l'organigramma degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, prevedendo altresì adeguata rotazione degli incarichi al personale avente gli stessi profili e qualifiche professionali, anche in ossequio alla vigente normativa in tema di prevenzione e contrasto alla corruzione.
3. Il conferimento degli incarichi attribuiti al personale delle Aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori, Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, è disposto con atto formale del direttore da adottarsi entro il mese di marzo di ogni anno, previa informativa alla RSU ed alle OO.SS. firmatarie del CCNL, con durata massima coincidente con l'anno solare.
4. Le parti prevedono l'attribuzione di incarichi di specifica responsabilità al personale dotato di idonea preparazione professionale e capacità di assunzione di responsabilità, maturata anche tramite adeguata esperienza e formazione culturale. Le fattispecie che danno luogo all'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità sono quelle indicate a titolo esemplificativo nell'art. 84 del vigente CCNL delle Funzioni Locali e sono caratterizzate da significative responsabilità rispetto agli ordinari compiti dell'Area di appartenenza e da una particolare autonomia nella gestione delle varie fasi procedurali.
5. Tra i ruoli così individuati si conviene di destinare la somma complessiva di € 2.000,00 annuale per finanziare le indennità di specifiche responsabilità.
6. L'indennità di cui al presente articolo è erogata annualmente a consuntivo dell'esercizio, di norma insieme ai compensi per la performance.

Art. 24

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

SH elul

SH LA

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 3 (tre) anni 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: Valore massimo 60 punti su 100	
Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico	Punteggio medio ponderato, relativo alla sola performance individuale relativa al triennio precedente.
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 nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi	0.5 punti 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.
CAPACITA' CULTURALI E PROFESSIONALI: Valore massimo 10 punti su 100	

SM clau SH LF

Ulteriori criteri correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi attivati dall'ente	Titoli di studio superiori a quelli richiesti per il profilo, attinenti al profilo ricoperto (il punteggio del titolo superiore ricomprende il punteggio del titolo inferiore): - Diploma di scuola secondaria quinquennale: punti 2; - Laurea triennale: punti 3; - Laurea Specialistica o Diploma di Laurea del vecchio ordinamento: punti 4; - Master, corsi di specializzazione, dottorato di ricerca, laurea aggiuntiva: 5 punti Percorsi formativi acquisiti successivamente alla precedente PEO, esclusa la formazione obbligatoria prevista per il profilo ricoperto: - Corso di formazione e aggiornamento con attestato di frequenza di durata superiore alle 12 ore: punti 1 - Completamento percorso Syllabus del Dipartimento Funzione Pubblica (es. competenze digitali, appalti): punti 2; svolgimento di almeno il 50% del programma Syllabus: punti 1,5 e svolgimento di almeno il 30% del programma Syllabus: punti 1
Incremento aggiuntivo se trascorsi oltre 6 anni dall'ultima progressione: 3% ulteriore rispetto al punteggio totale acquisito	

4. Sulla base del punteggio conseguito viene quindi predisposto un elenco per ciascuna Area, 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 dalla contrattazione integrativa.

5. A parità di punteggio, la progressione viene attribuita, in primo luogo sulla base del punteggio più elevato ottenuto nella valutazione della performance individuale dell'ultimo anno oggetto di calcolo e, in caso di ulteriore parità, in base alla maggiore anzianità di servizio nell'ente.

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.

Art. 25

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ

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.;

SH *[signature]* *[signature]* *[signature]* LR

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%.

PARTE QUARTA DISPOSIZIONI FINALI

Art. 26

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 2023, le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, quantificate in € 39.823,00 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:

DESCRIZIONE	Valore
Fondo risorse decentrate	74.468
RISORSE NON CONTRATTABILI (art. 80 comma 1)	
Progressioni orizzontali storiche	23.884
Progressioni contrattate nell'anno (differenziali stipendiali)	2.350
Indennità di comparto	8.411
	-
Altri istituti	-

TOTALE RISORSE NON CONTRATTABILI

34.645

RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE

39.823

Handwritten signatures and initials: SH, elul, SH, LP

RISORSE CONTRATTATE (art. 80 comma 2)	
Performance individuale	6.400
Performance collettiva	9.600
Indennità specifiche responsabilità (ISR)	2.000
Indennità condizioni lavoro: disagio e maneggio valori	1.100
Indennità festivi/turno	500
Differenziazione del premio	154
Compensi da specifiche disposizioni di legge (Funzioni tecniche)	10.000
Altri istituti variabili/ welfare	

TOTALE UTILIZZI CONTRATTATI

29.754

TOTALE UTILIZZO FONDO

64.399

Art. 27

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.

del. SP