

**VERBALE DI SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE TRIENNIO 2023/2025 – RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE ANNO 2023**

Oggi si sono riuniti presso la sede del Comune di Pieve a Nievole:

- la delegazione trattante di parte pubblica, rappresentata dal Presidente Bonacchi Monica e dai componenti Istruttore Direttivo Daniela Di Bella, Funzionario Alessandro Rizzello;
- le RSU aziendali nelle persone di Tonfoni Gino, Baldasseroni Roberto;
- il rappresentante sindacale Andrea Bini per la CISL FPS;
- il rappresentante sindacale Riccardo Cappellini per la CGIL FP;

per sottoscrivere il contratto collettivo integrativo del personale dipendente triennio 2023/2025 – ripartizione e destinazione del fondo delle risorse decentrate anno 2023, allegato al presente verbale per farne parte integrante e sostanziale;

Pieve a Nievole, li 21/12/2023

Per la delegazione trattante di parte pubblica:

Bonacchi Monica – Presidente

Per le RSU:

Tonfoni Gino

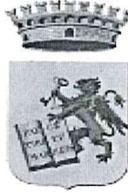
Baldasseroni Roberto

Rappresentanti sindacali:

Andrea Bini – CISL FPS

Riccardo Cappellini - CGIL FP





**COMUNE DI PIEVE A NIEVOLE**  
(Provincia di Pistoia)

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE – TRIENNIO  
2023/2025 (PARTE GIURIDICA) – RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DEL FONDO DELLE  
RISORSE DECENTRATE ANNO 2023 (PARTE ECONOMICA)**

Premesso che:

- con determinazione n. 534 del 29.11.2023 il Responsabile del Settore Economico Finanziario Amministrativo e di Supporto ha costituito il Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2023;
- con deliberazione G.C. n. 110 del 27.11.2023 sono stati indicati gli indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione anno 2023;

**TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI**

**Art. 1**

**(Oggetto e obiettivi)**

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.

**Art. 2**

**(Ambito di applicazione)**

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Pieve a Nievole con contratto a tempo indeterminato e determinato. La stessa disciplina si applica al personale comandato, salvo diversi accordi con le amministrazioni interessate per quanto riguarda le indennità legate alle funzioni svolte e gli incentivi legati alle prestazioni rese.

2. Il presente CCI ha durata dal 01.01.2023 al 31.12.2025 parte giuridica e dal 01.01.2023 al 31.12.2023 parte economica.

3. Il presente Contratto Collettivo Integrativo conserva comunque la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CCI.

4. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali e/di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

## TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

### Art. 3

#### (Consistenza del Fondo delle risorse decentrate)

1. La determinazione annuale delle risorse costituenti il Fondo delle risorse decentrate è di competenza dell'Amministrazione.

2. Con la determinazione di costituzione della parte stabile del Fondo (Determinazione n. 534/2023) e con la deliberazione della Giunta Comunale di costituzione della parte variabile (n. 110/2023), sono state quantificate le risorse da destinare alla contrattazione decentrata per l'anno 2023, tenendo conto dell'applicazione dell'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017 che prevede quanto segue: *"a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016"*. La consistenza complessiva del fondo è così definita:

- **RISORSE STABILI** € 170.169,71
- **RISORSE VARIABILI** € 55.238,18
- **TOTALE FONDO** € 225.407,89

### Art. 4

#### (Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili)

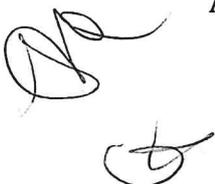
1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 80, c. 1 del CCNL 2019-2021 determinati per effetto di norme contrattuali o di accordi decentrati pregressi. Le risorse con destinazione vincolata sono così quantificate per l'anno 2023:

- Differenziali stipendiali - Progressioni economiche anni precedenti** - le progressioni economiche alla data del 31.12.2022 e i differenziali stipendiali derivanti dall'applicazione del "nuovo ordinamento professionale" per l'anno 2023, sono quantificate in € **91.670,00**;
- Differenziali stipendiali art. 79, comma 1 bis del CCNL 16.11.2022** - a decorrere dal 01.04.2023 i differenziali stipendiali da B3 a B1e da D3 a D1 sono quantificate in € **8.700,00**;
- Indennità di comparto** - ai sensi art. 33 del CCNL del 22.01.2004. La quota necessaria per il finanziamento dell'indennità per il personale a tempo indeterminato e a tempo determinato è stimata in € **16.945,00**;
- Primo inquadramento di alcune categorie di lavoratori in applicazione del CCNL del 31.3.1999 (area di vigilanza e personale della prima e seconda qualifica funzionale** - è quantificata in € **762,04**;

2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato nella misura di € **118.077,04**.

3. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 80 del CCNL 2019-2021, fermo restando che i nuovi differenziali stipendiali, comprensivi del rateo di 13ma, devono essere finanziati esclusivamente da risorse stabili.

### Art. 5



**(Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance)**

1. Le parti concordano che le **somme** del fondo di cui all'art. 79, comma 2 e all'art. 80, comma 1 del CCNL 16.11.2022 siano destinate ad incentivare la performance individuale e organizzativa.
2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili relativi all'organizzazione e all'erogazione dei servizi.

**Art. 6**

**(Incentivi legati alla misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale)**

1. Ai fini dell'incentivazione del merito, a fronte della verifica di effettivi incrementi di produttività e del miglioramento dei servizi, sono destinati € 23.353,94
2. Il fondo così ottenuto viene ripartito: il 60% da destinare alla valutazione dell'apporto della performance organizzativa ed il rimanente 40% all'apporto della performance individuale.
3. La valutazione ai fini dell'attribuzione degli incentivi e la tempistica sono specificati nel Regolamento approvato con deliberazione G.C. n. 38 del 28.02.2019 e ss.mm.ii.

**Art. 6-bis**

**(Disciplina del premio differenziale individuale - art. 81 del CCNL 16.11.2022)**

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 80, comma 2, lett. b) CCNL 2019-2021, che si aggiunge alla quota di detto premio.
2. La misura della maggiorazione relativa alla determinazione del premio differenziale non potrà essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente presso l'Ente, relativa alla performance individuale/organizzativa. Per valutazione positiva si intende un grado di giudizio che abbia dato luogo all'effettivo riconoscimento di una quota di premialità individuale.
3. Per quanto concerne la quota di personale valutato, a cui tale maggiorazione verrà attribuita, essa viene così definita:
  - Il numero dei dipendenti annualmente interessati non può essere superiore a 2;
  - La maggiorazione è attribuita in ordine decrescente, a partire dal valore di performance individuale più elevato, fino al concorso del numero di 2 unità interessate;
  - La soglia di n. 2 unità non può essere superata: in caso di pari merito precede il dipendente che ha assicurato la maggior presenza in servizio nell'anno a cui si riferisce il premio; in caso di ulteriore parità precede il dipendente che non ha beneficiato del premio differenziale nell'anno precedente e, in caso di una ulteriore parità, il dipendente con maggior anzianità di servizio nell'Ente;

4. Ai fini del calcolo della quota di differenziazione del premio individuale, si procede come segue:
- a) Le risorse complessivamente disponibili per l'erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale (eventualmente decurtate nelle ipotesi in cui gli obiettivi di Settore non siano stati raggiunti, secondo i parametri stabiliti dal Sistema di Misurazione e Valutazione applicabile nel tempo), vengono divise per il numero dei dipendenti non titolari di posizione organizzativa, ricavando l'importo medio pro-capite potenziale;
  - b) Si calcola l'importo del 30% di tale valore medio pro-capite e lo si moltiplica per il numero di due unità; l'importo così ottenuto si accantona in vista della attribuzione effettiva;
  - c) Le risorse destinate alla performance, al netto della quota accantonata, sono ripartite fra i dipendenti secondo il processo descritto all'art. 6 del presente contratto;
  - d) Il premio spettante ai dipendenti individuati secondo quanto stabilito al punto 3, sarà aumento di 1/2 del valore della quota accantonata come stabilita al punto b).

#### Art. 7

#### **(Indennità condizioni di lavoro art. 84-bis, CCNL 16.11.2022 e indennità connesse alle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa)**

1. Per l'anno 2023 l'entità e la disciplina dell'indennità di rischio e di disagio sono quantificate in € 3.000,00.
2. l'indennità di cui al precedente comma è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività entro i valori di seguito indicati:

a) personale esposto a rischio € 1,33 al giorno

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati. È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva identificazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile:

- esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici, elettrici, a motore, etc.
- esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature, etc, anche non permanenti.
- Esposizione ad immissioni in atmosfera atte a determinare lesioni o, comunque, pregiudizi alla salute.
- Esposizione al rischio di lesioni, traumi, malattie, etc, connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.

b) Personale adibito ad attività disagiate € 1,15 al giorno

3. L'indennità di disagio è riconosciuta al personale che opera, con carattere di prevalenza, in presenza delle situazioni di disagio di seguito indicate:



- Esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione di lavoro (escluso il turno; es. orario frazionato, orario plurisettimanale, etc.)
  - Esposizione a situazioni di disagio connesse ad attività rese in condizioni climatiche avverse (all'aperto, in luoghi esposti ad ogni situazione climatica, etc.)
  - Esposizione a situazioni di disagio connesse alla gestione di sistemi relazionali obbligatori di particolari intensità, complessità e criticità.
4. L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto, nel rispetto dei suddetti criteri, sarà effettuata dai Responsabili di Settore.
  5. L'indennità viene erogata sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile entro la mensilità di maggio dell'anno successivo alla maturazione.
  6. Le parti prendono atto che una parte consistente delle risorse stabili disponibili dopo avere garantito gli istituti vincolati di cui all'art. 3 è necessaria per la copertura delle indennità collegate alle modalità di svolgimento delle seguenti prestazioni di lavoro: **turnazione, maggiorazione festiva e reperibilità**. Sulla base delle attuali risultanze, la spesa prevista per l'anno 2023 è la seguente:
    - a) Indennità di turno e maggiorazione oraria (art. 23 CCNL 21.05.2018, art. 24 CCNL 14.09.2000 e art. 68, comma 2, lett. d) CCNL 21.05.2018) è stimata in € 14.100,00;
    - b) Reperibilità (art. 24 e art. 68, comma 2, lett. d), CCNL 21.05.2018) è stimata in € 700,00;

#### Art. 8

#### (Indennità per specifiche responsabilità – art. 84 CCNL 16/11/2022)

1. Al personale delle Aree Operatori Esperti, Istruttori, Funzionari ed EQ che non risultino titolari di incarico di EQ, può essere attribuito, con provvedimento del Responsabile del Settore di appartenenza, il compenso per specifiche responsabilità di cui all'articolo 84 del CCNL 16/11/2022 al fine di remunerare incarichi che comportino il conferimento di responsabilità che siano effettivamente aggiuntive rispetto a quelle previste dalla declaratoria. La spesa prevista per l'anno 2023 è stimata in € 6.400,00.
2. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni.
3. Al fine di graduare le indennità collegate agli incarichi che comportano specifiche responsabilità, si terrà conto dei seguenti due criteri:
  - Complessità degli incarichi in relazione al grado di responsabilità
  - Livello di autonomia
4. Il compenso lordo annuo sarà attribuito secondo la seguente tabella:

COMPLESSITÀ INCARICO / LIVELLO AUTONOMIA	FASCIA DI VALUTAZIONE	COMPENSO ANNUO LORDO
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi, che comportano un notevole rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi presuppongono anche relazioni e rapporti interorganici con enti, istituzioni, organi amministrativi e giurisdizionali. La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimessa in capo a chi assume l'incarico, distinguendosi in casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è particolarmente diversa e non definibile. Particolare rilievo è dato alle attività svolte nell'ambito di strutture organizzative (Settori) o Servizi diversi da quelli di appartenenza.</li> <li>➤ Il soggetto agisce con un elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente.</li> </ul>	ELEVATA	€ 1.500,00
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi presuppongono anche relazioni e rapporti interorganici con enti, istituzioni, organi amministrativi e giurisdizionali. Particolare rilievo è dato alle attività svolte nell'ambito di strutture organizzative (Settori) o Servizi diversi da quelli di appartenenza.</li> <li>➤ 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.</li> </ul>	MEDIA	€ 1.000,00
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti non complessi, che possono tuttavia avere rilievo anche esterno all'ente o alla struttura di appartenenza, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Particolare rilievo è dato alle attività svolte nell'ambito di strutture organizzative (Settori) o Servizi diversi da quelli di appartenenza.</li> <li>➤ Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile di Settore di appartenenza.</li> </ul>	BASSA	€ 500,00

5. Ai dipendenti appartenenti alle Aree Operatori Esperti, Istruttori, Funzionari ed EQ, non titolari di posizione organizzativa, a cui sono state attribuite con atto formale le specifiche



responsabilità di cui alle seguenti funzioni, compete una indennità nella misura massima di € 350,00 annui:

- Ufficiale di Stato Civile e Ufficiale di Anagrafe
- Elettorale
- Protezione civile - Responsabilità dell' UOPC e della sala operativa
- Protezione Civile - Gestione dati del servizio di protezione civile
- Ufficio per le relazioni con il pubblico
- Responsabile dei tributi

6. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, entro la mensilità di maggio dell'anno successivo alla maturazione. Sono riproporzionate all'eventuale percentuale di part-time e ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.

7. Le indennità di cui al presente articolo hanno cadenza annuale e decadono, salvo revoca anticipata, al 31 dicembre di ogni anno.

8. Il riconoscimento e la quantificazione dell'indennità spettante ai dipendenti è attuato con atto formale dei Responsabili di Settore.

#### Art. 9

**(Criteri e procedimento per le selezioni delle progressioni economiche nelle aree - Art. 7, comma 4, lett. c) e 14 CCNL 16.11.2022)**

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa uno o più **"differenziali stipendiali"** di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrisondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nella Tabella A allegata al CCNL 16.11.2022.

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. Il numero massimo dei beneficiari dei differenziali stipendiali non potrà superare complessivamente il 50% degli aventi diritto, arrotondato all'unità superiore.**

**A) - Le parti concordano le seguenti modalità per la definizione delle procedure selettive:**

#### **Quantificazione delle risorse**

1. Le risorse destinate per l'anno 2023 ai differenziali stipendiali ammontano a € **8.700,00**; le risorse ulteriormente necessarie per gli incrementi del differenziale per il personale educativo, docente ed insegnante dell'area istruttori (art. 92 CCNL), degli istruttori di polizia locale addetti a funzioni di coordinamento (art. 96 CCNL) e del personale iscritto ad ordini e albi professionali (art. 102 del CCNL) sono finanziate con eventuali risparmi derivanti dalla effettiva assegnazione dei differenziali stipendiali all'interno delle aree (per esempio: a

dipendenti a tempo parziale, dipendenti cessati in corso d'anno). In caso di incapacienza 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.

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

Area	Misura annua lorda differenziale stipendiale	Numero massimo differenziali stipendiali per ogni dipendente	Numero differenziali attribuibili	Risorse necessarie
Funzionari ed Elevata Qualificazione	€ 1.600,00	6	1	1.600,00
Istruttori	€ 750,00	5	6	4.500,00
Operatori Esperti	€ 650,00	5	4	2.600,00
Operatori	€ 550,00	5	-	-
TOTALE				8.700,00

### B) - Requisiti di partecipazione

1. Concorrono alla procedura selettiva i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, **che negli ultimi 3 anni non hanno beneficiato di alcuna progressione economica**. Per il calcolo del requisito si tiene conto della data di decorrenza dell'ultima progressione economica/differenziale stipendiale effettuato.

2. Sono esclusi dalla procedura i dipendenti che nel biennio precedente, all'anno in cui è stata avviata la selezione, siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore alla multa; laddove, 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 stipendiale 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.

### C) - Criteri di valutazione per la formazione delle graduatorie

1. Vengono redatte graduatorie per ciascuna area (Operatori - Operatori Speciali - Istruttori - Funzionari ed Elevata Qualificazione);

2. Il punteggio massimo complessivo conseguibile è pari a **100 punti**, attribuito secondo i seguenti criteri:

- Valutazione della performance del triennio precedente = **70 punti**
- Valutazione dell'esperienza professionale = **30 punti**

3. I punteggi per questi due fattori sono attribuiti con le regole di seguito esposte:

- a. Valutazione della Performance Individuale** - Media aritmetica delle ultime tre valutazioni annuali della performance individuale 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. Fermo restando la necessità di tre valutazioni individuali, coloro che abbiano conseguito una sola valutazione nell'ultimo triennio non sono ammessi alla procedura. Per il personale trasferitosi per mobilità almeno una delle valutazioni considerate deve essere stata effettuata dal comune di Pieve a Nievole. Per tale ambito di valutazione è attribuibile un punteggio massimo di **70 punti**.

Il punteggio di ogni singolo anno che concorre alla media è così calcolato:

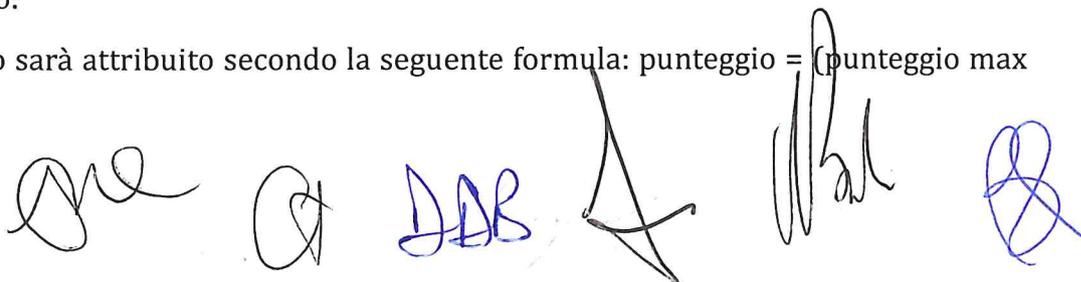
- Valutazione EFFICIENTE - punteggio numerico da 81 a 100 centesimi: **70 punti**;
- Valutazione STANDARD - punteggio numerico da 61 a 80 centesimi: **50 punti**
- Valutazione NON EFFICIENTE - punteggio numerico fino a 60 centesimi: **0 punti**.

Per i Responsabili dei Servizi Funzionali (Titolari di Elevata qualificazione ex Posizione Organizzativa), il punteggio di ogni singolo anno che concorre alla media è così calcolato:

- Valutazione EFFICIENTE - punteggio numerico da 91 a 100 centesimi: **70 punti**;
- Valutazione STANDARD - punteggio numerico da 50 a 90 centesimi: **50 punti**
- Valutazione NON EFFICIENTE - punteggio numerico fino a 49 centesimi: **0 punti**.

- b. esperienza Professionale.** Per "esperienza professionale si intende quella maturata nel medesimo profilo o equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto, con esclusione dell'anzianità necessaria per accedere alla selezione stabilita alla precedente lettera B), comma 1 (Requisiti di partecipazione). Ai fini della determinazione del periodo utile sono esclusi dal conteggio i periodi di aspettativa non retribuita, di sospensione dal servizio per effetto di sanzioni disciplinari, nonché quelli di congedo straordinario non retribuito art. 4 della Legge n. 53/2000 (per gravi motivi familiari) e quelli di congedo straordinario retribuito ai sensi dell'art. 42, comma 5 e seguenti, del D.Lgs. n. 151/2001 (assistenza familiare con handicap grave). Per tale ambito di valutazione è attribuibile un punteggio massimo di **30 punti** così determinato:

Il punteggio sarà attribuito secondo la seguente formula:  $\text{punteggio} = \left( \frac{\text{punteggio max}}{\text{per area}} \right)$



contrattuale) x (n. anni e frazioni di anno di anzianità del candidato) / (n. anni o frazioni di anzianità più elevata tra i candidati ammessi all'interno della stessa area). Ai fini del calcolo delle frazioni per periodi di anzianità pari o superiori a 15 giorni, si considererà il mese per intero.

Nel caso in cui l'esperienza professionale nel profilo sia in frazione d'anno ai fini del calcolo delle frazioni per i periodi pari o superiori a 15 giorni, si considera il mese per intero.

#### **D)- Formazione della graduatoria e criteri di priorità**

1. La disciplina contrattuale e di legge dispone che i differenziali stipendiali sono attribuiti in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente.

2. Il punteggio individuale (Operatori - Operatori Esperti - Istruttori - Funzionari ed Elevate Qualificazioni) è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi della precedente lett. C) inerente ai criteri di valutazione per la formazione delle graduatorie.

3. Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello ottenuto (max 3% sul punteggio totale) come segue:

NUMERO ANNI SENZA PROGRESSIONE	% AGGIUNTIVA
Da più di 6 anni a 7	1%
Da più di 7 anni a 8	2%
Oltre 8 anni	3%

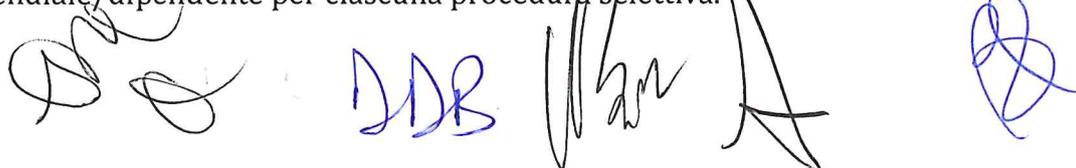
3. Il differenziale stipendiale è attribuito ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Integrativo.

4. 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;
- a) maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;
- b) maggiore anzianità di servizio nell'Ente;
- c) maggiore età anagrafica.

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

6. L'esito della procedura selettiva ha la vigenza limitata al solo anno per il quale sia prevista l'attribuzione dei differenziali stipendiali all'interno delle aree. Non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva.



## E) - Procedimento

1. Il Servizio Personale, sulla base delle informazioni contenute nei fascicoli personali, dei risultati inerenti alla valutazione della performance individuale del triennio e della documentazione eventualmente fornita dal dipendente, formerà la graduatoria provvisoria per l'area degli Operatori, degli Operatori Esperti, degli Istruttori e dei Funzionari ed Elevate Qualificazioni.
2. Le graduatorie provvisorie, contenenti il dettaglio sulla formazione del punteggio saranno diffuse agli indirizzi di posta elettronica di tutti i dipendenti o tramite altra modalità a cura dell'Ufficio. Nei successivi sette giorni i dipendenti potranno segnalare eventuali errori nell'attribuzione dei rispettivi punteggi o nella formulazione delle graduatorie.
3. Le graduatorie saranno approvate in via definitiva una volta terminato l'esame delle segnalazioni presentate dai dipendenti.

## TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE

### Art. 10

#### (Indennità di servizio esterno - art. 100 CCNL 16.11.2022)

1. Ai sensi dell'articolo 100 del CCNL 16.11.2022, al personale di Polizia Locale che svolge in via continuativa servizi esterni di vigilanza compete un'indennità giornaliera. Ai fini del riconoscimento dell'indennità, "in via continuativa" si intende la prestazione lavorativa ordinaria che comporti almeno due ore di servizio svolto all'esterno per ogni turno di lavoro.
2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio. L'indennità è cumulabile con l'indennità di condizioni di lavoro cui all'art. 84-bis del CCNL 16.11.2022.
3. Per i giorni di servizio esterno dall'01.01.2023 fino al 31.12.2023, la misura dell'indennità giornaliera è fissata nella misura di € 2,00, prevedendo una spesa complessiva di € 2.500,00.

## TITOLO IV - COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

### Art. 11

#### (Fondo per incentivare le specifiche attività e prestazioni art. 80, comma 2 lett. g) del C.C.N.L. 16.11.2022 - Incentivi per funzioni tecniche)

1. Il fondo è finalizzato all'incentivazione delle prestazioni di cui all'articolo 113 del D.Lgs. 18.4.2016, n. 50 ed è quantificato per l'anno 2023 in € 30.471,43 (partita di giro). Gli incentivi per funzioni tecniche sono erogati in base a quanto stabilito dal Regolamento Comunale di prossima approvazione.

