



ASP "CAV. MARCO ROSSI SIDOLI"

Via Duca degli Abruzzi n. 27 - 43053- Compiano (PR)
Tel. 0525-825116 Fax 0525-825374 E-mail info@rossisidoli.com
P. IVA 00799990346 - C. F. 81000140343

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI) PER IL TRIENNIO 2023 - 2025

In data 10/03/2023 alle ore 10.30 presso la sede di ASP Cav. Marco Rossi Sidoli (PR), ha avuto luogo l'incontro tra:

- **la delegazione di parte pubblica:**

Presidente - Dott. Leasi Eric - Dirigente o Resp. Di Servizio

- **la delegazione di parte sindacale:**

OO.SS. Territoriale	CGIL FP - Spagnoli Paolo
OO.SS. Territoriale	UIL FPL - Lori Barbara
OO.SS. Territoriale	CISL FP - Roberti Roberto
R.S.U. Aziendale	- Alfieri Giulia
R.S.U. Aziendale	- Bianchi Paolo
R.S.U. Aziendale	- Ongari Letizia
R.S.U. Aziendale	- Repetto Tiziana
R.S.U. Aziendale	- Rossi Lorena
R.S.U. Aziendale	- Tozzi Katia
R.S.U. Aziendale	- Varacchi Marika

Al termine della riunione le parti, condividendone i contenuti, sottoscrivono la presente ipotesi di contratto collettivo integrativo (CCI) per il triennio 2023 - 2025.

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI.....

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI.....

Art. 1 – Oggetto e obiettivi

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

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto.....

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti integrativi

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITÀ

Art. 5 – Quantificazione delle risorse.....

Art. 6 – Strumenti di premialità

c) specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalle vigenti norme di legge e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c), del CCNL 21.05.2018, come richiamato dall'art. 79, comma 2, let. a), del CCNL 16.11.2022;

CAPO II – CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE ECONOMICHE APPOSTATE SUL FONDO RISORSE DECENTRATE

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

Art. 8 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance.....

CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE

Art. 9 – Definizione delle procedure per le progressioni economiche.....

CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI INDENNITARI.....

Art. 10 – Criteri generali di riferimento per il riconoscimento di istituti indennitari.....

Art. 11 – Indennità per le condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21.05.2018)

Art. 12 – Criteri per l'erogazione dell'indennità per l'istituzione del servizio di pronta reperibilità

Art. 13 – Indennità per specifiche responsabilità

CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 14 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.....

Art. 14.1 – Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997

Art. 14.2 – Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), del CCNL 21.05.2018

Art. 14.3 – Risparmi di cui all'art. 16, comma 5, del d.L. n. 98/2011

CAPO VI – PREMIO INDIVIDUALE

Art. 15 - Disciplina della differenziazione del premio individuale.....

Art. 16 - Correlazione tra la retribuzione di risultato delle Elevate Qualificazioni e particolari compensi previsti da disposizioni di legge

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPOLOGIE DI LAVORO

CAPO I – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPOLOGIE DI LAVORO.....

Art. 17 – Turnazioni

Art. 18 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di E.Q.

Art. 19 – Personale comandato o distaccato

Art. 20 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

Art. 21 – Salario accessorio del personale a tempo determinato

Art. 22 – Lavoro somministrato.....

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

Art. 24 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente.....	
Art. 25 – Lavoro straordinario e banca delle ore.....	
Art. 26 – Orario massimo di lavoro settimanale	
Art. 27 – Flessibilità dell'orario di lavoro.....	
Art. 28 – Orario multiperiodale.....	
Art. 29 – Welfare integrativo	
Art. 30 – Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro	
TITOLO IV – DISPOSIZIONI IN MATERIA DI SCIOPERO	
CAPO I - GARANZIA DEL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI ESSENZIALI	
Art. 31 – Campo di applicazione e finalità	
Art. 32 – Contingenti di personale.....	
Art. 33 – Comunicazione all'utenza	
Art. 34 – Responsabilità del Responsabile di servizio	
Art. 35 – Norme finali.....	

le

OFF

MT DO

an
KT *Q* *SR* *Bl* *3*
SR

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Oggetto e obiettivi

5. Il presente 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.
6. Le materie oggetto di contrattazione integrativa sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.
7. Le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa sono dettate dall'art. 7 del vigente CCNL 16.11.2022. Le stesse sono come di seguito indicate, a titolo meramente ricognitivo, con riferimento alle vigenti clausole contrattuali collettive nazionali di lavoro che le identificano:

MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

Art. 7 - Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

4. Sono oggetto di contrattazione integrativa:

- a) i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1 del presente CCNL tra le diverse modalità di utilizzo;
- b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
- c) definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 (Progressione economica all'interno delle aree) lettere a), b), d), e), f) e g);
- d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi, come rideterminati dall'art. 84-bis, e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del presente CCNL, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del presente CCNL;
- g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 82, comma 2;
- i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018;
- j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) del presente CCNL e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;
- k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;

- l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 30, comma 4 del presente CCNL, in merito ai turni notturni effettuabili nel mese;
- m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL del 21.05.2018;
- o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33 del presente CCNL (Banca delle ore);
- p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 31, comma 2 del presente CCNL;
- r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29, comma 2 del presente CCNL;
- s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3 (Lavoro straordinario) del presente CCNL;
- t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi;
- u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del presente CCNL attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79;
- v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;
- w) il valore dell'indennità di cui all'art. 97 (Indennità di funzione) del presente CCNL, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;
- z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 30, comma 8 (Turno) del presente CCNL, in materia di turni di lavoro notturni;
- aa) individuazione delle figure professionali di cui all'art. 35, comma 10 (Servizio mensa e buono pasto) del presente CCNL;
- ab) definizione degli incentivi economici per le attività ulteriori rispetto a quelle individuate nel calendario scolastico per il personale degli asili nido, delle scuole dell'infanzia, delle scuole gestite dagli enti locali e per il personale docente addetto al sostegno operante anche presso le scuole statali;
- ac) previsione della 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); resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno;
- ad) modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 1.04.1999;
- ae) definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2 (Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo;
- af) criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art. 55, comma 8 (Destinatari e processi della formazione), con relativi oneri a carico del Fondo di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione).

[Handwritten signatures and initials]

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

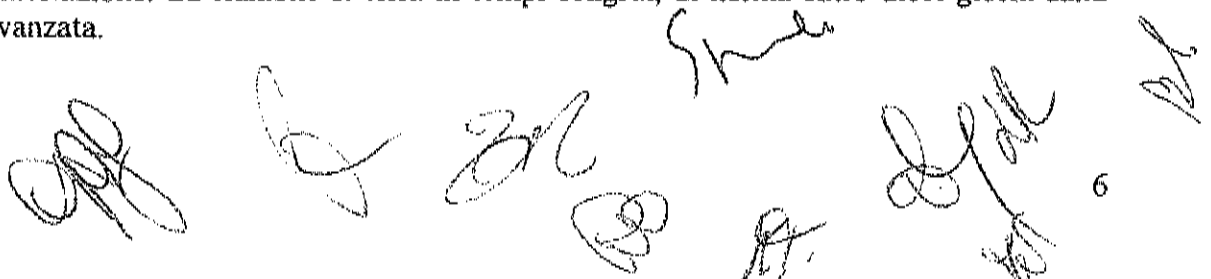
1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale presso altri soggetti - e con contratto di formazione e lavoro.
2. Il presente CCI ha durata triennale decorrente dall'1.1.2023 e sino al 31.12.2025, fermo restando che, in ogni caso, continuerà a produrre i propri effetti giuridici sino alla sua totale o parziale sostituzione, per le parti sostituite o incompatibili, ad opera della stipulazione definitiva del successivo contratto collettivo integrativo di lavoro presso l'amministrazione, ai sensi dell'art. 8, comma 8, del CCNL 16.11.2022.
3. I criteri di ripartizione delle risorse economiche tra le varie modalità di utilizzo, a valere sul fondo risorse decentrate, potranno essere negoziati con cadenza annuale a richiesta delle parti, ai sensi dell'art. 8, comma 1, del predetto CCNL, la cui sessione contrattuale dovrà essere attivata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, in applicazione del comma 4 del citato art.8.
4. Il presente contratto, ai sensi del comma 2, conserva la propria efficacia giuridica e gli effetti conseguenti fino alla stipulazione del successivo contratto integrativo, salvo il caso in cui intervengano norme di legge o del contratto collettivo nazionale di lavoro incompatibili con la prosecuzione dei predetti effetti, per le parti incompatibili e di applicazione immediata e precettiva.

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa di cui al precedente articolo 2, comma 3, potrà essere verificato lo stato di attuazione del presente contratto collettivo integrativo.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere appositi incontri aventi ad oggetto la verifica dello stato di attuazione del presente contratto collettivo integrativo mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione.
3. Nelle diverse sessioni negoziali integrative, in ogni caso, si procede ad una verifica dello stato di attuazione del contratto collettivo integrativo vigente e delle eventuali criticità gestionali ed applicative che lo stesso ha generato.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti integrativi

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto collettivo integrativo, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo competente all'adozione delle clausole di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro dieci giorni dalla richiesta avanzata.



6

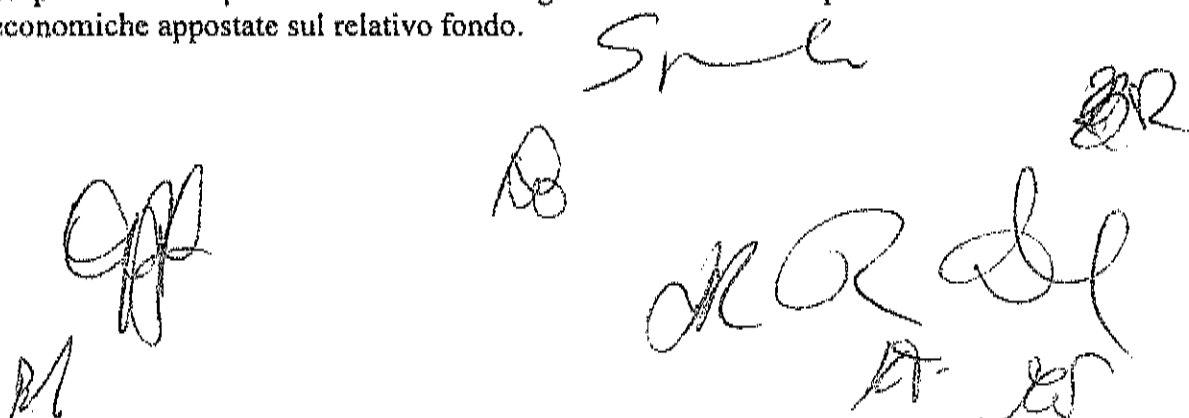
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva, avente effetti sin dalla data di vigenza della stessa. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie appositamente regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.
4. Il presente istituto resta disciplinato dal presente contratto collettivo integrativo ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2, comma 8, del CCNL 16.11.2022.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITÀ

Art. 5 – Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse 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 di natura datoriale 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. Le risorse variabili di cui all'art. 79, commi 2 e 3, del CCNL 16.11.2022, vengono annualmente messe a disposizione del dirigente competente, ai fini della costituzione del fondo risorse decentrate, secondo le specifiche finalità previste dal CCNL ed in presenza delle condizioni e dei presupposti che il contratto collettivo nazionale di lavoro espressamente prescrive.
3. Tale integrazione del fondo è ammessa, nei singoli esercizi, laddove, nel bilancio dell'ente, sussista la relativa capacità annuale di spesa e sia stato adottato specifico indirizzo, in tal senso, da parte dell'Amministrazione.
4. L'entità dell'integrazione del fondo mediante la parte variabile potrà modificarsi in relazione alle effettive esigenze di finanziamento ai sensi del comma 2 ed in funzione di assicurare la compatibilità dell'entità delle risorse decentrate previste con i limiti di bilancio e di garantire il rispetto dei vincoli imposti dalle norme di legge in vigore o da disposizioni normative che sopravvenissero nel corso di validità del presente accordo. L'Amministrazione si impegna a verificare, con cadenza annuale, la necessità dell'integrazione a titolo di risorse variabili e ad informare, al riguardo, la parte sindacale, trasmettendo, alla stessa, la necessaria informazione propedeutica all'apertura della sessione negoziale in materia di riparto e destinazione delle risorse economiche appostate sul relativo fondo.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there are initials 'AB' and a signature 'S...'. On the right, there is a signature 'OR' and a large, complex signature that appears to be 'OR del'. Below this, there are more initials 'A.' and 'ER'.

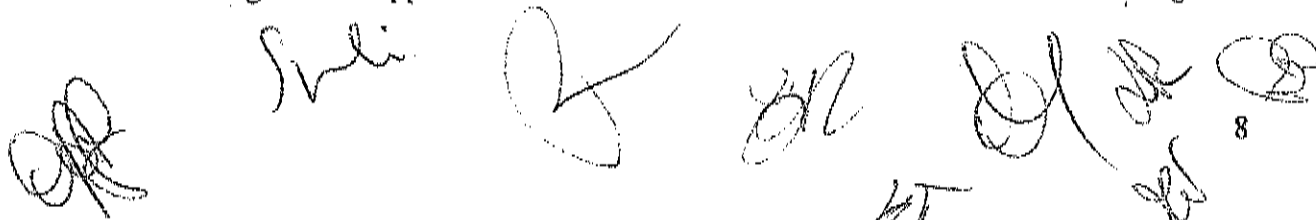
Art. 6 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati dall'Amministrazione, nel triennio di riferimento del presente contratto collettivo integrativo (fatte salve eventuali successive modifiche e/o integrazioni), è possibile l'utilizzo dei seguenti strumenti di premialità:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) premio differenziale individuale, di cui all'art. 81 del CCNL 16.11.2022;
 - d) progressioni economiche all'interno delle Aree: sulla base di quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL 16.11.2022, potranno essere previste - nel limite delle risorse effettivamente disponibili e specificamente destinate a tal fine nell'accordo annuale di cui all'art. 8, comma 4, del predetto CCNL - in modo **selettivo** e riconosciute ad una **quota limitata** di dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e, se compatibile, a tempo determinato, secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 9;
 - e) specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalle vigenti norme di legge e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c), del CCNL 21.05.2018, come richiamato dall'art. 79, comma 2, let. a), del CCNL 16.11.2022;

CAPO II – CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE ECONOMICHE APPOSTATE SUL FONDO RISORSE DECENTRATE

Art. 7 – Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie (art. 7, comma 4, let. a), del CCNL 16.11.2022)

1. Le risorse finanziarie annualmente determinate ex art. 79 del CCNL 16.11.2022 e disponibili per la costituzione del "*fondo risorse decentrate*" sono ripartite, ai fini dell'applicazione di tutti gli istituti economici riconosciuti a valere sul fondo, secondo i seguenti criteri generali:
 - a. corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
 - b. riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c. necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d. specifiche modalità di fornitura della prestazione lavorativa da parte del personale dipendente;
 - e. rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
2. I criteri di destinazione delle risorse economiche tra i vari istituti alimentati dal fondo risorse decentrate devono tendere ad un'equilibrata distribuzione delle stesse tra i diversi istituti che compongono il sistema economico accessorio del personale dipendente, privilegiando, per quanto possibile, il regime di premialità meritocratica ed il ristoro indennitario per particolari condizioni di lavoro, secondo principi di attendibilità, selettività, utilità, coerenza e necessità riconosciuta.
3. La destinazione delle risorse deve essere operata all'inizio dell'esercizio cui si riferiscono gli istituti economici finanziati dal fondo, determinando i presupposti per instaurare un ciclo virtuoso di programmazione dell'impiego dei trattamenti accessori del personale dipendente che sia conforme alle esigenze di applicazione rilevate dall'Ente in funzione del sistema erogativo



Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and several initials on the right. A small number '8' is visible near the bottom right corner.

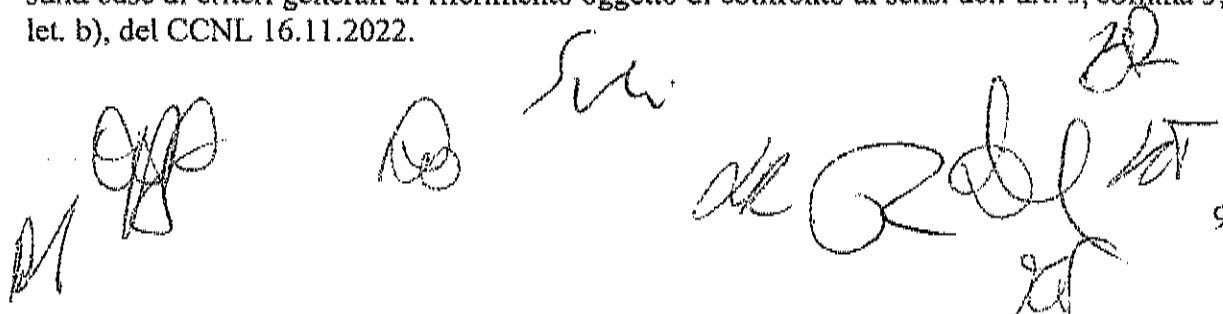
dell'Amministrazione e, comunque, entro il primo quadrimestre dell'anno cui si riferiscono, ai sensi dell'art. 8, comma 4, del CCNL 16.11.2022.

4. Il presente contratto collettivo integrativo, ai sensi dell'art. 7, comma 4, let. a), del CCNL 16.11.2022, attua i predetti criteri di riparto definendo i valori assoluti, in termini finanziari, o le percentuali, riferite al totale delle componenti del fondo destinabili in via programmatica, secondo il seguente prospetto di riparto:

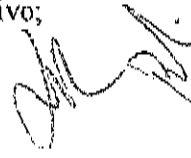
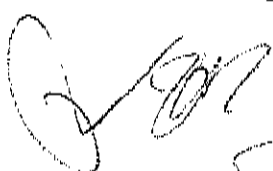
• Premialità generale (performance)	€/‰ _____
• Istituti indennitari	€/‰ _____
• Differenziali stipendiali	€/‰ _____

Art. 8 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance
(art. 7, comma 4, let. b), del CCNL 16.11.2022)

1. Questo Ente promuove il merito ed il miglioramento della performance organizzativa ed individuale, attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizza i dipendenti che conseguano le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi economici, secondo i principi stabiliti dal titolo II (*misurazione, valutazione e trasparenza della performance*) del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e successive modifiche ed integrazioni. L'Ente misura e valuta la performance dei singoli dipendenti, al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti, nonché la crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative. A tal fine destina, al trattamento economico accessorio collegato alla performance organizzativa ed individuale, una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo, comunque denominato.
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 innovativa della prestazione lavorativa e l'elevazione del livello qualitativo dei servizi offerti, così come trasfusi negli obiettivi annuali dell'Ente e negli indicatori di accrescimento delle attività e dei risultati agli stessi correlati, che devono essere finalizzati al miglioramento dei servizi ed all'utilità di ritorno che giustifica l'erogazione di benefici economici a titolo di premialità.
3. La definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e l'allocatione delle risorse si realizza attraverso il sistema integrato di pianificazione dell'Amministrazione, costituito dal P.I.A.O. (Piano Integrato di Attività ed Organizzazione) dell'ente, il quale integra, in apposita sezione, il Piano della Performance dell'Ente (PDP), che reca gli obiettivi premiali, unificato organicamente al Documento Programmatico, che contiene gli obiettivi strategico-operativi dell'Amministrazione.
4. La misurazione e la valutazione della performance è effettuata sulla base della metodologia formalmente adottata nell'ambito del sistema permanente di valutazione dell'Ente, approvato sulla base di criteri generali di riferimento oggetto di confronto ai sensi dell'art. 5, comma 3, let. b), del CCNL 16.11.2022.



5. Le risorse decentrate che, annualmente, vengono destinate ad incentivare la performance organizzativa ed individuale del personale dipendente sono articolate su tre livelli:
- a. Una quota-parte delle risorse è destinata ai risultati realizzati mediante l'impegno d'equipe nel conseguimento degli obiettivi (performance organizzativa di struttura); Art. 9 Dlgs. n. 150/2009
 - b. Un'ulteriore quota-parte delle risorse è destinata ad incentivare e riconoscere l'impegno individuale, quale risultante dalle valutazioni delle prestazioni lavorative operate dai dirigenti (performance individuale); Art. 9 Dlgs. n. 150/2009
 - c. Un'ultima quota-parte delle risorse è destinata ad incentivare la performance organizzativa riferita agli obiettivi di governo dell'amministrazione nel suo complesso (performance organizzativa d'ente) art. 8 Dlgs. n. 150/2009
6. È vietata la distribuzione di trattamenti incentivanti collegati alla performance in modo indifferenziato o sulla base di automatismi, nonché con sistemi diffusivi ed in assenza delle verifiche, validazioni ed attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del citato d.lgs. n. 150/2009.
7. Secondo quanto previsto dagli strumenti regolativi adottati dai competenti organi 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. le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale adottati dall'amministrazione - sono distribuite secondo logiche di merito e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c. la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito rispetto alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d. il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso virtuoso di gestione dei regimi premiali caratterizzato dalle seguenti fasi essenziali:
 1. programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;
 2. programmazione operativa e gestionale: definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in una logica di partecipazione e di condivisione;
 3. predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
 4. determinazione dei valori individuali e collettivi di premialità in funzione del pieno o parziale conseguimento di obiettivi di miglioramento, nonché loro conoscenza da parte dei soggetti interessati;
 5. monitoraggio e confronto periodico sul grado di conseguimento degli obiettivi e sul regime di utilità conseguito;
 6. verifica degli obiettivi e dei risultati effettivamente raggiunti a consuntivo;
 7. controlli e validazione dei risultati conseguiti;



8. misurazione dell'effettivo miglioramento generato e valutazione della performance raggiunta;
 9. esame delle valutazioni attraverso apposito confronto;
 10. riconoscimento dei regimi premiali conseguiti ad esito della validazione dei livelli di utilità generata;
 11. refertazione dei risultati di sistema agli organi di governo;
- e. la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale assunto, entità del miglioramento originato rispetto alla qualità-quantità erogativa propria dei servizi di destinazione, misurata attraverso appositi indicatori di utilità marginale;
- f. il sistema di misurazione e valutazione della performance è unitariamente strutturato e si applica a tutti indistintamente gli istituti incentivanti che presuppongano la valutazione delle prestazioni a proprio fondamento.
8. Sulla base di quanto espressamente previsto negli strumenti regolativi adottati dall'ente, le parti prendono atto che l'affidamento delle risorse economiche, a valere sul fondo di finanziamento delle risorse decentrate, viene effettuato nei confronti dei Dirigenti dell'Ente mediante la definizione e l'assegnazione in gestione di appositi *budget* economici, ai sensi dell'art. 45, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001. Detti *budget* sono gestiti, esclusivamente ed autonomamente, dai medesimi Dirigenti per l'applicazione ed il riconoscimento di tutti gli istituti economici, nel rispetto dei criteri e delle discipline dettate dalla normativa contrattuale e legale in materia, nonché in osservanza di eventuali atti di indirizzo e di direttive rese dagli organi di governo dell'Amministrazione.
9. I *budget* economici di cui sopra sono resi disponibili, dall'amministrazione, nell'ambito dell'apposita sezione del P.I.A.O. dedicata al Piano della Performance (programmazione annuale) o in analogo strumento di programmazione, approvato dai competenti organi dell'Amministrazione. Per la definizione dei predetti *budget* si opera con criterio quali-quantitativo, tenendo conto delle esigenze di funzionamento ed organizzazione dei servizi, degli obiettivi strategici dell'Ente, degli effettivi fabbisogni di salario accessorio, delle priorità indicate dagli organi di governo e dell'entità quali-quantitativa del personale destinatario degli istituti economici, ed il loro impiego deve avvenire secondo le strategie che ogni direzione, annualmente, concorda con l'Amministrazione.
10. L'appropriato e corretto utilizzo del *budget* di cui sopra costituisce apposito elemento di considerazione nell'ambito del sistema di valutazione delle prestazioni dirigenziali ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato.

CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE

Art. 9 – Definizione delle procedure per le progressioni economiche (differenziale stipendiale)
(art. 7, comma 4, let. c), del CCNL 16.11.2022)

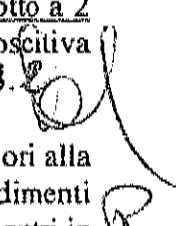
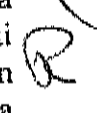
1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree di inquadramento si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, ad integrazione del trattamento tabellare di Area, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori, per ciascuna Area, previsti dalla Tabella A acclusa al CCNL 16.11.2022, che specifica la misura annua lorda ed il numero massimo di differenziali stipendiali acquisibili, dal dipendente, nell'Area di inquadramento.

[Handwritten signatures and initials]

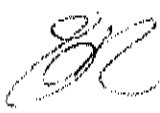
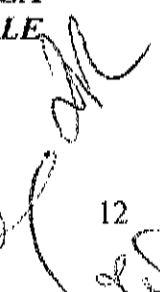
11

2. L'amministrazione riconosce selettivamente le progressioni economiche all'interno di ciascuna Area, tenuto conto, nei limiti delle risorse decentrate a tal fine disponibili e specificamente destinate in sede di contrattazione integrativa, dei criteri di valutazione stabiliti dall'art. 14 del CCNL 16.11.2022 e dal presente contratto collettivo integrativo, per le parti e le materie ad esso domandati.
3. La progressione economica viene riconosciuta, nel limite delle risorse stabili del fondo risorse decentrate effettivamente disponibili ai sensi di cui sopra, secondo i criteri di selezione relativi alle procedure di riconoscimento indicati al successivo comma 4, in conformità a quanto prescritto dall'art. 14, comma 4, lett. d), del CCNL 16.11.2022.
4. La progressione economica di cui al presente articolo avrà decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto collettivo integrativo che definisce il numero dei differenziali stipendiali riconoscibili, nell'anno di riferimento, per ciascuna Area, compatibilmente con e nei limiti delle risorse decentrate a tal fine specificamente destinate nell'ambito del contratto collettivo integrativo.
5. I beneficiari dell'istituto sono individuati, nei limiti di cui sopra, a seguito della formazione di un'apposita graduatoria valutativa di tipo comparativo, formulata in applicazione dei criteri di valutazione ed attuazione di seguito indicati.
6. I criteri per la definizione delle procedure finalizzate al riconoscimento delle progressioni economiche, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 16.11.2022, sono come di seguito determinati:

A) REQUISITI PER LA PARTECIPAZIONE ALLA SELEZIONE VOLTA AL RICONOSCIMENTO DEL DIFFERENZIALE STIPENDIALE

- assenza di riconoscimento di alcuna progressione economica negli ultimi tre anni, calcolati tenendo conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. In sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7 comma 4 lett. c), il termine può essere ridotto a 2 anni o elevato a 4 anni. Ai predetti fini, pertanto, il termine di assenza riconosciuta dell'istituto, ai fini dell'accesso alla presente procedura valutativa, è stabilito in anni 3. 
- assenza, negli ultimi due anni, di comminazione di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare. Se, a conclusione del procedimento disciplinare, al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura selettiva. In caso di contenzioso giudiziale attivato dal dipendente a seguito dell'esito del procedimento disciplinare, il riconoscimento del differenziale economico viene sospeso e le relative risorse congelate sino alla definizione del giudizio attivato. 

B) CRITERI DI VALUTAZIONE AI FINI DELLA FORMAZIONE DELLA GRADUATORIA PER IL RICONOSCIMENTO DEL DIFFERENZIALE STIPENDIALE

12

- La valutazione selettiva effettuata ai fini del riconoscimento del differenziale stipendiale e della formazione della relativa graduatoria, deve essere effettuata in applicazione dei seguenti CRITERI DI VALUTAZIONE:

1) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o, comunque, delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza motivata dal servizio del dipendente in relazione ad una delle annualità. Al presente criterio di valutazione non può essere attribuito un peso, in sede di contrattazione integrativa, inferiore al 40% del totale del punteggio a disposizione; peso attribuito: 40%

2) esperienza professionale, da intendersi l'esperienza maturata nell'Area e 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 di contrattazione delle Funzioni Locali, nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti contrattuali diversi. Al presente criterio di valutazione non può essere attribuito un peso, in sede di contrattazione integrativa, superiore al 40% del totale del punteggio a disposizione; peso attribuito: 40%

3) ulteriori criteri di valutazione definiti in sede di contrattazione integrativa, correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi programmati dall'amministrazione. A tal fine, possono essere valorizzati i seguenti ulteriori elementi di valutazione: peso attribuito: 20%, così suddiviso:

- ✓ il possesso di titoli di studio ulteriori rispetto a quello necessario per l'accesso all'Area: 5 %
- ✓ il possesso di titoli abilitativi, attestati, licenze, patenti, etc. utili all'assolvimento delle attività attinenti al ruolo ricoperto: 5 %
- ✓ la maturazione di particolari esperienze professionali a seguito del conferimento di specifici incarichi, in particolare: la titolarità di posizione organizzativa o di elevata qualificazione, la titolarità di incarichi dirigenziali, l'affidamento di incarichi di particolare rilevanza per gli obiettivi da conseguire, il conferimento di incarichi di specifica responsabilità quale RUP, etc., la responsabilità di raggiungimento di progetti/obiettivi particolarmente rilevanti: 5 %
- ✓ l'acquisizione di particolari competenze (conoscenze, capacità, comportamenti, attitudini, etc.) a seguito della partecipazione a percorsi formativi che abbiano esitato l'attestazione di tale arricchimento formativo: 5%

- la scala parametrica ai fini della determinazione del punteggio da attribuire è definita su base centesimale (1-100), tenuto conto dell'articolato sistema valutativo definito dal contratto collettivo nazionale di lavoro, come integrato dal presente contratto di secondo livello;

- è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3% del punteggio complessivamente ottenuto con l'applicazione dei criteri di valutazione adottati dall'amministrazione per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche per un periodo superiore a 6 anni. Tale punteggio aggiuntivo, definito in sede di contrattazione integrativa, può anche essere differenziato in relazione al numero di anni trascorsi dall'ultima progressione economica acquisita dal dipendente. La percentuale di maggiorazione, ai predetti fini, viene determinata nel 3% del punteggio conseguito dal dipendente interessato. Il punteggio aggiuntivo viene assegnato secondo la seguente progressione:

- da 6 anni (e un giorno) sino a 7 anni: 1%
- da 7 anni (e un giorno) sino a 8 anni: 2%

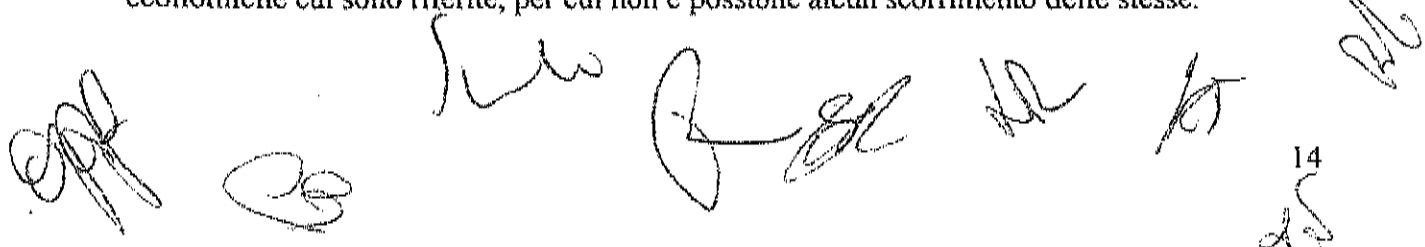
Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including "M", "B", "Sme", "OK", "R", "df", and "10T".

- superiore ad 8 anni: 3%

- in sede di contrattazione integrativa possono essere, inoltre, definiti i criteri di spareggio, ovvero i criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati in applicazione del sistema valutativo, nel rispetto del principio di non discriminazione. Ai presenti fini, pertanto, i criteri di spareggio, a parità di punteggio conseguito, sono così determinati, in ordine di priorità:

- maggior periodo di mancato riconoscimento di progressioni economiche
- maggior punteggio conseguito al titolo di cui al criterio valutativo sub 1) (media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite)
- maggior punteggio conseguito al titolo di cui al criterio valutativo sub 2) (esperienza professionale)
- ...

7. Le procedure finalizzate all'attribuzione del differenziale stipendiale vengono avviate sulla base delle risorse appositamente stanziare per le nuove progressioni economiche, con prelevamento dalle risorse stabili di cui all'art. 79, comma 1, del CCNL 16.11.2022.
8. Il personale interessato è quello in servizio, nell'Ente, alla data del 1° gennaio dell'anno in cui è effettuata la valutazione comparativa ai fini dell'applicazione dell'istituto e che abbia maturato, a tale data, i requisiti di partecipazione alla procedura valutativa, considerando, ai fini del computo del requisito di servizio richiesto, che il rapporto di lavoro a tempo parziale non è riproporzionabile ai fini della relativa maturazione del predetto e che il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro, che prosegue con il nuovo ente, pertanto nel periodo di cui sopra si computa anche la pregressa permanenza nella posizione economica di provenienza maturata presso altre amministrazioni.
9. In sede di Conferenza dei Dirigenti (o di Conferenza dei Responsabili di Servizio per gli enti senza dirigenza) le somme disponibili, destinate all'applicazione dell'istituto in sede di contrattazione collettiva integrativa, vengono suddivise tra le strutture, destinando, a ciascun Settore, un proprio *budget*, definito secondo gli effettivi fabbisogni di applicazione dell'istituto e nei limiti quantitativi ed economici dei differenziali stipendiali negoziati.
10. Di norma, entro il mese di giugno successivo alla stipula definitiva del contratto collettivo integrativo in cui sono previste, viene pubblicato un avviso interno di attivazione dell'istituto, dando un termine ai dipendenti, non inferiore a 15 giorni, per l'aggiornamento del proprio fascicolo personale.
11. Scaduto detto termine, i Dirigenti, con la collaborazione del servizio risorse umane, provvedono alla redazione delle relative graduatorie, sulla base dei criteri di valutazione sopra concordati.
12. Le graduatorie formate ad esito della valutazione comparativa, distinte per ogni Settore, vengono portate a conoscenza dei dipendenti con apposito avviso ed è riconosciuta, ai dipendenti valutati, la facoltà di attivare apposita procedura di riesame secondo la disciplina prevista dal sistema valutativo in atto presso l'Ente.
13. Le graduatorie hanno vigenza limitata esclusivamente alla sessione di progressioni economiche cui sono riferite, per cui non è possibile alcun scorrimento delle stesse.



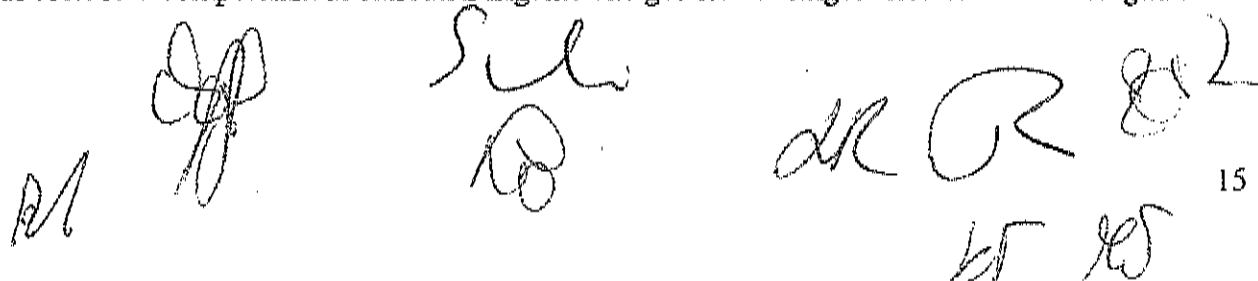
14. Costituiscono principi generali in materia di progressioni economiche all'interno delle Aree i seguenti criteri di riferimento:

- il numero di differenziali stipendiali che possono essere riconosciuti nell'anno per ciascuna Area viene definito in sede di contrattazione integrativa
- il numero dei differenziali stipendiali attribuibili nell'anno deve essere definito, in sede di contrattazione integrativa, in coerenza con le risorse previste, a valere sul fondo risorse decentrate (parte stabile), per la copertura finanziaria degli stessi
- non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale al singolo dipendente per ciascuna procedura selettiva
- i differenziali stipendiali sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna Area, previa formazione della graduatoria di valutazione comparativa dei candidati che concorrono alla procedura selettiva
- la progressione economica costituita dal differenziale stipendiale è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità nell'ambito del fondo risorse decentrate
- il differenziale stipendiale è attribuito, agli eventi diritto, a seguito della formazione della relativa graduatoria, a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo che prevede l'applicazione dell'istituto destinando, all'uopo, il relativo finanziamento
- i differenziali stipendiali cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra le Aree a seguito di procedure selettive o concorsuali, ferme restando le eventuali prescrizioni di garanzia stabilite dal CCNL
- l'esito della procedura selettiva finalizzata al riconoscimento dei differenziali stipendiali ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'Area.

CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI INDENNITARI

Art. 10 – Criteri generali di riferimento per il riconoscimento di istituti indennitari
(art. 7, comma 4, lett. d), e), f) e w), del CCNL 21.5.2018)

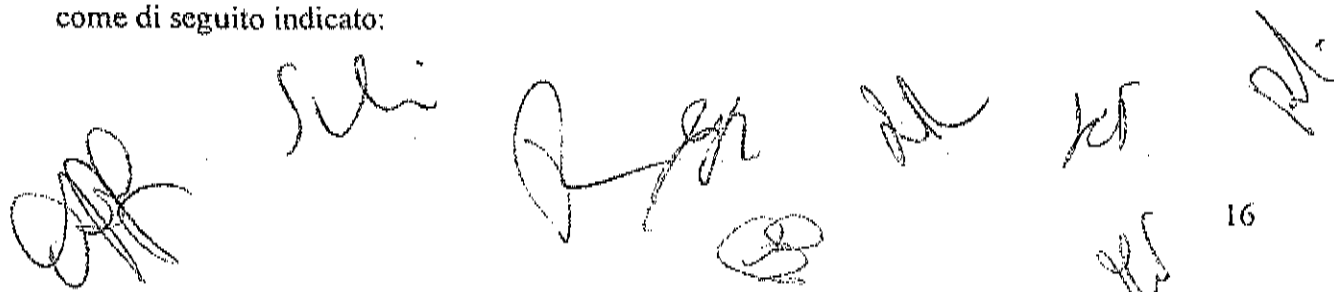
1. Con il presente contratto collettivo, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa necessarie per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità";
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni di lavoro effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il relativo ristoro economico. Le stesse non competono, di norma, in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili professionali e le Aree professionali d'inquadramento, essendo, le indennità, riconoscimenti ristorativi collegati, esclusivamente, alle modalità di assolvimento della prestazione.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza di ciascun Dirigente che gestisce la singola risorsa umana assegnata.



5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione resa dal dipendente, in termini, ancorché non esaustivi, di esposizione a rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare la contestuale erogazione di due o più indennità al medesimo titolo, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale diversa in termini di presupposti di riconoscimento.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato costantemente e, comunque, con cadenza periodica, almeno mensile, a cura del competente Dirigente e, in caso di variazione delle condizioni di riconoscimento, tempestivamente comunicato al Servizio Personale.
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati con riferimento ad un rapporto di lavoro a tempo pieno e per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di rapporto part-time e agli eventuali mesi di servizio infrannuale, con le eccezioni specificamente indicate.

Art. 11 – Indennità per le condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21.05.2018)
(art. 7, comma 4, let. d), del CCNL 16.11.2022)

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, ivi compresi quelli definiti dal D. Lgs. n. 81/2008 (Testo Unico sulla Sicurezza), nonché attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure e modalità.
2. La configurazione dell'indennità deve tenere conto dei seguenti criteri, così come definiti dall'art. 70-bis del CCNL 21 maggio 2018:
 - A. valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali erogative, come di seguito esplicitate, che costituiscono presupposto applicativo dell'indennità nell'ambito delle attività svolte dal dipendente:
 - esecuzione di prestazioni lavorative che comportino continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale del lavoratore, indipendentemente dalla categoria o dal profilo professionale di appartenenza;
 - esecuzione di prestazioni lavorative che comportino l'esposizione, in modo costante e rilevante, a fattori di effettivo disagio;
 - esecuzione di prestazioni lavorative che comportino maneggio di valori di cassa;
 - B. caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali ed ambientali dell'amministrazione (*benchmark esterno*);
 - C. caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali ed ambientali dello specifico settore di attività (*benchmark interno*).
3. Il sistema di ponderazione dell'incidenza delle predette causali erogative, ai sensi della lett. a), del comma 3, dell'art. 70-bis del CCNL 21 maggio 2018, viene strutturato su base numerica, assumendo la scala di valori da 1 a 3, ripartita su ciascun fattore di esposizione, come di seguito indicato:



I. INCIDENZA DELLE CAUSALI

Il sistema di pesatura ponderale viene sviluppato su scala di valori con punteggio che va da un minimo di 1 ad un massimo di 3, secondo l'entità dell'esposizione che il fattore rappresenta, come di seguito indicato:

- a) RISCHIO: **fino a 3 punti** (scala sviluppata su 0,5 decimali)
- b) DISAGIO: **fino a 3 punti** (scala sviluppata su 0,5 decimali)
- c) MANEGGIO VALORI: **fino a 2 punti** (scala sviluppata su 0,5 decimali).

Gli ulteriori criteri indicati dalla let. b), del comma 3, dell'art. 70-bis del CCNL 21 maggio 2018 possono essere scomposti, in ragione della loro espressa finalizzazione, sul binomio della comparazione esterna (dell'ente) ed interna (tra settori funzionali), seguendo il chiaro tenore letterale della clausola di principio, come di seguito specificato:

II. CARATTERISTICHE ISTITUZIONALI, DIMENSIONALI, SOCIALI ED AMBIENTALI DELL'AMMINISTRAZIONE (*BENCHMARK ESTERNO*)

Il criterio di ponderazione viene articolato su tre dimensioni di carattere generale, come di seguito indicato:

- a) ente con competenze indirette in ambiti della gestione della mobilità e viabilità provinciale, della tutela dell'ambiente e sociale, della gestione dell'edilizia scolastica, con non rilevanti disagi socio-economici, di limitate dimensioni strutturali e articolazioni organizzative interne ed esterne: **punti 2**
- b) ente con competenze dirette in ambiti della gestione della mobilità e viabilità provinciale, della tutela dell'ambiente e sociale, della gestione dell'edilizia scolastica, con rilevanti disagi socio-economici, di medie dimensioni strutturali e articolazioni organizzative interne ed esterne: **punti 4**
- c) ente con rilevanti competenze dirette in ambiti della gestione della mobilità e viabilità provinciale, della tutela dell'ambiente e sociale, della gestione dell'edilizia scolastica, con estesi disagi socio-economici, di rilevanti dimensioni strutturali e articolazioni organizzative interne ed esterne: **punti 6**

III. CARATTERISTICHE ISTITUZIONALI, DIMENSIONALI, SOCIALI ED AMBIENTALI DEGLI SPECIFICI SETTORI DI ATTIVITA' (*BENCHMARK INTERNO*)

Il criterio di ponderazione viene articolato su apposite dimensioni correlate ai diversi Settori interni all'Amministrazione, secondo pesi parametrici di seguito indicati che tengano conto dell'effettiva presenza dei fattori indennizzati:

- a) settore con competenze in materia di sicurezza sociale: **punti 1**
- b) settore con competenze in materia di gestione e di maneggio di valori: **punti 1**
- c) settore con competenze in materia di gestione e manutenzione di macchinari ed attrezzature informatiche e di fotocoproduzione: **punti 1**
- d) settore con competenze funzionali connesse ad operazioni di front-office e di gestione dei flussi in entrata ed in uscita del pubblico: **punti 1**
- e) settore con competenze in materia di tutela e vigilanza ambientale: **punti 1**
- f) settore con competenze in materia di manutenzioni tecniche e di gestione della viabilità e mobilità: **punti 1**

4. La misura dell'indennità viene definita sulla base dei seguenti criteri:

- verifica dell'effettivo espletamento, con carattere di prevalenza, dell'attività esposta a rischio, disagio o maneggio valori

- ad esito positivo della precedente verifica, verranno applicati, ai fini della definizione del valore attribuibile, i criteri riconoscitivi dell'indennità sopra indicati.

5. L'indennità complessiva giornaliera riconoscibile al singolo dipendente viene calcolata sommando matematicamente i parametri di quantificazione sopra indicati e proporzionando il valore così ottenuto al valore massimo giornaliero previsto dall'art. 84-bis, del CCNL 16.11.2022 (€ 15,00).*
6. L'indennità è riconosciuta per la singola giornata di effettiva prestazione lavorativa, per cui non può essere attribuita in caso di assenza dal lavoro, a qualsiasi titolo o causale di assenza. In caso di assenza oraria nella giornata lavorativa si applica il criterio di prevalenza, in applicazione del quale l'indennità viene integralmente riconosciuta se la residua presenza al lavoro è prevalente rispetto all'assenza, calcolata in relazione al debito orario giornaliero da assicurare secondo la specifica articolazione dell'orario di lavoro del dipendente interessato. In caso inverso, l'indennità non viene riconosciuta.
7. Ai fini applicativi della presente indennità si individuano, di seguito, i contenuti dei singoli fattori espositivi che devono sussistere per il riconoscimento del beneficio economico:

A) ATTIVITÀ ESPOSTE A SITUAZIONI DI RISCHIO:

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati e comunque i rischi così come definiti dal D. Lgs. n.81/2008 testo unico sulla sicurezza e inseriti nel D.V.R. dell'Ente:

- Esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi, etc.
- Esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici, elettrici, a motore, ecc.
- Esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature, ecc., anche non permanenti.
- Esposizione ad immissioni in atmosfera atte a determinare lesioni o, comunque, pregiudizi alla salute.
- Esposizione a rischio di precipitazione, urto, trazione, estensione, etc.
- Esposizione a rischio di inalazione polveri, gas, composti nocivi alla salute.
- Esposizione a rischio di usura psico-fisica particolarmente intensa.
- Esposizione a rischio di lesioni, traumi, malattie, ecc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.

Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi suddetti compete la relativa indennità, per il periodo di effettiva esposizione al rischio.

L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto, nel rispetto dei suddetti criteri, sarà effettuata dai Responsabili di settore.

B) ATTIVITÀ ESPOSTE A SITUAZIONI DI DISAGIO:

* Es.: dipendente che presenti le seguenti condizioni:

- esposizione ad elevato rischio lavorativo:
- dipendente di amministrazione con caratteristiche istituzionali di cui al punto II., let. b):
- operante funzionalmente in settore con competenze in materia di sicurezza sociale:

punti 3
punti 4
punti 1
punti 8

punteggio totale correlato alla posizione lavorativa =

determinazione del valore dell'indennità: 15 (punteggio massimo conseguibile) sta ad € 15 (valore massimo dell'indennità giornaliera) come 8 (punteggio conseguito) sta a X (valore dell'indennità da determinare), secondo la seguente proporzione: $15 \times 8 : 15 = 8$

Il valore dell'indennità giornaliera riconoscibile alla posizione lavorativa, pertanto, è determinato in € 8,0

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

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

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

C) ATTIVITA' CHE COMPORTANO IL MANEGGIO DI VALORI

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. Indicativamente, salva la presenza di altre posizioni che maneggino valori, possono essere individuate le seguenti posizioni:

- Economo comunale cui sia attribuita la relativa qualifica dal competente Dirigente;
- Agenti contabili individuati con provvedimento del competente Dirigente.

L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza esclusiva dei Dirigenti, sulla base delle presenti disposizioni.

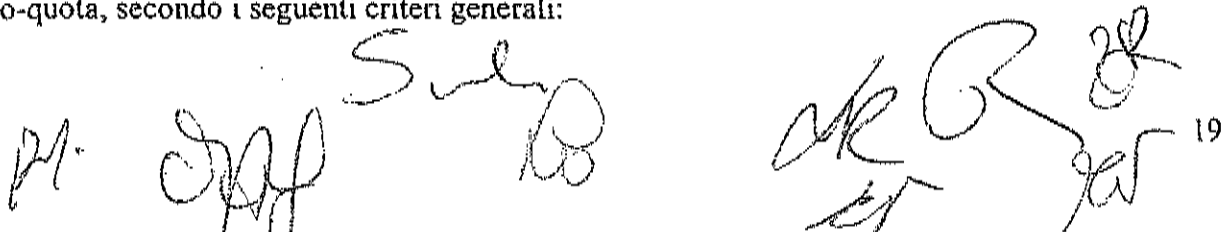
L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito all'attività di maneggio dei valori. A tal fine non si computano le giornate di assenza o di non lavoro, a qualsiasi titolo, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportino l'effettivo maneggio di valori.

Art. 12 – Criteri per l'erogazione dell'indennità per l'istituzione del servizio di pronta reperibilità (art. 7, comma 4, lett. i) e k), del CCNL 16.11.2022)

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente secondo le effettive esigenze di erogazione di servizi che necessitino di interventi effettuabili anche al di fuori dell'ordinario orario di servizio.
2. Il compenso per il servizio di reperibilità, da liquidarsi, di norma, mensilmente, è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL 21.05.2018.
3. Ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità sino ad un massimo di 10 turni nel singolo mese. A tal fine è assicurata la rotazione tra più soggetti, anche volontari.
4. Il predetto limite individuale dei turni di reperibilità nell'arco del singolo mese può essere riferito alla media di turni esperibili nell'arco temporale di un periodo plurimensile, non superiore, comunque, ai sei mesi.
5. Per le giornate eccedenti le sei giornate mensili, l'indennità viene incrementata ad euro 13,00 per ogni turno di dodici ore.

Art. 13 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 7, comma 4, let. f), del CCNL 16.11.2022)

1. L'indennità prevista dall'art. 84 del CCNL 16.11.2022 viene erogata, annualmente o mensilmente pro-quota, secondo i seguenti criteri generali:

 19

- a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed autonomamente individuate dal Dirigente competente, con atto scritto e motivato, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D non titolari di incarichi di elevata qualificazione;
- b) il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettivamente funzioni che implicano specifiche responsabilità. Possono essere retribuiti, attraverso il riconoscimento del suddetto compenso, compiti e funzioni che rientrano nell'oggetto delle attività esigibili dai dipendenti, sulla base delle prescrizioni recate dalla declaratoria professionale declinata dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro, come eventualmente integrata dagli accordi e/o dai regolamenti dell'Amministrazione, e che presentino le caratteristiche della particolare esposizione a profili di rilevante responsabilità;
- c) sulla base delle disponibilità del fondo risorse decentrate, le parti contrattuali individuano le risorse da destinare complessivamente al finanziamento dell'istituto. La Conferenza dei Dirigenti provvede al riparto delle somme tra i vari settori nell'ambito del budget economico definito ai sensi dell'art. 8, comma 13, sulla base delle effettive esigenze di riconoscimento dell'emolumento e delle unità di personale eventualmente interessate;
- d) la determinazione del valore dell'indennità concretamente riconosciuta, dal competente Dirigente, al singolo dipendente beneficiario è effettuata sulla base di criteri oggettivi e trasparenti, definiti dall'amministrazione in apposito atto datoriale di disciplina aziendale, che diano conto del valore dell'indennità concretamente individuato.*

* Relativamente all'esemplificazione per la concreta applicazione dell'istituto da adottare con apposito atto datoriale di natura privatistica da parte del Dirigente competente, si riporta un'ipotesi di massima qui di seguito rappresentata:

"L'indennità per le particolari responsabilità viene riconosciuta, dal competente dirigente con proprio atto scritto e motivato, sulla base delle seguenti linee di responsabilità, alle quali viene attribuito un corrispondente peso di rilevanza espresso con valore decimale, come di seguito indicato:

LINEE DI RESPONSABILITA'	PESO
A. responsabilità di istruttoria di procedimenti complessi	9
B. responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro	8
C. responsabilità di obiettivi specifici e rilevanti	8
D. responsabilità di concorso alle scelte dirigenziali o dei titolari di PO	7
E. responsabilità di assunzione di compiti propri di altre unità organizzative	9
F. responsabilità di soluzione autonoma di particolari questioni e problematiche	7
G. responsabilità di coordinamento di strutture organizzative complesse	5
H. responsabilità di attuazione di piani e programmi	6
I. responsabilità di risultati di particolare rilevanza	7
J. responsabilità di apposizione del parere di regolarità su atti dell'ente	6
K. responsabilità di formazione di propri collaboratori o alti dipendenti	8
L. responsabilità di predisposizione di progetti di particolare complessità	7
M. responsabilità verso l'esterno delle attività e dei compiti esercitati	4
N. responsabilità di agente contabile o di economo o, comunque, di resa del conto	9
O. responsabilità ...	

Il sistema di riconoscimento dell'indennità in questione avviene sulla base di appositi valori economici predeterminati secondo fasce di punteggio conseguito sulla base dei profili di responsabilità sopra indicati, come segue:

- | | |
|---------------------------|------------------------|
| 1. da punti 11 a punti 24 | € 800,00 annui lordi |
| 2. da punti 25 a punti 45 | € 1.600,00 annui lordi |
| 3. da punti 46 a punti 66 | € 2.800,00 annui lordi |

2. L'indennità per specifiche responsabilità, come previsto dall'art. 80, comma 1, del CCNL 16.11.2022, viene riconosciuta sulla base dell'esposizione alle seguenti fattispecie di responsabilità che, comunque, hanno valore meramente esemplificativo e non esaustivo, in particolare:
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
 - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
 - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi;
 - specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
 - specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
 - specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
 - specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...); project manager e personale di supporto;
 - specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
 - specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
 - specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;
 - specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016;
 - specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020;
 - altre fattispecie di rilevante responsabilità assimilabili, in termini di esposizione, a quelle sopra indicate, da individuarsi, motivatamente, da parte del competente Dirigente.

CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 14 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 7, comma 4, let. g), del CCNL 16.11.2022)

4. superiore a punti 66 € 4.000,00 annui lordi (per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed E.Q.). Per il personale non inquadrato in tale Area il valore massimo riconoscibile è di € 3.000,00".

[Handwritten signatures and initials]

21

Art. 14.1 – Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997

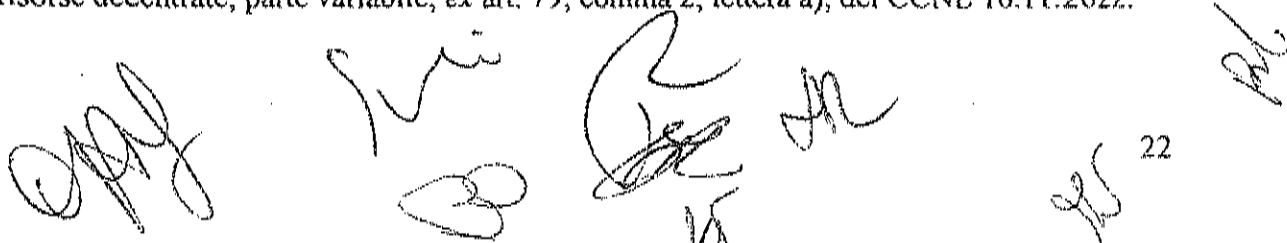
1. Tali risorse, derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d), del CCNL 01/04/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4, del CCNL 5/10/2001, si riferiscono a:
 - proventi da sponsorizzazioni;
 - proventi derivanti 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.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi regolamenti datoriali di normazione dell'istituto, adottati con atto del Dirigente/Responsabile del Settore/servizio competente.

Art. 14.2 – Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), del CCNL 21.05.2018

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
 - incentivi per funzioni tecniche (art. 113 del d.lgs. n. 50/2016);
 - compensi per l'avvocatura (art. 27 del CCNL 14.09.2000 e R.D.L. n. 1578/1933);
 - recupero dell'evasione ICI (art. 59, comma 1, lettera p), del d.lgs. n. 446/1997);
 - diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere al di fuori dell'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40, del d.l. n. 269/2003).
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi regolamenti datoriali di normazione degli istituti, adottati con atto del Dirigente/Responsabile del Settore/servizio competente.

Art. 14.3 – Risparmi di cui all'art. 16, comma 5, del d.l. n. 98/2011

1. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del d.l. n. 98/2011, convertito in legge n. 111/2011, possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione collettiva integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti, del d.l. n. 95/2012, ed il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore presso l'Ente.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione, così come approvato dall'Organo di governo dell'Ente e validato dal competente Collegio dei Revisori dei conti, con atto del Responsabile del Settore competente;
3. Le relative somme destinate ad incentivare il personale dipendente vengono previste nel fondo delle risorse decentrate, parte variabile, ex art. 79, comma 2, lettera a), del CCNL 16.11.2022.



Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the center, and a signature on the right. The page number 22 is also visible.

CAPO VI – PREMIO INDIVIDUALE

Art. 15 - Disciplina della differenziazione del premio individuale (art. 7, comma 4, let. ae, del CCNL 16.11.2022)

1. In attuazione dell'art. 81, commi 2 e 3, del CCNL 16.11.2022, vengono definite le seguenti disposizioni, tenendo conto di quanto stabilito dal precedente articolo 8, comma 3:
 - la misura della maggiorazione relativa alla determinazione del premio differenziale è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale, della medesima Area, valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente presso l'Ente, relativa alla performance individuale. Per *valutazione positiva* s'intende un grado di giudizio che abbia dato luogo all'effettivo riconoscimento di una quota di premialità individuale;
 - la quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere riconosciuta, è pari al 20% del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato presente in servizio presso ciascuna struttura organizzativa di massima dimensione e, comunque, non può essere inferiore a un dipendente per ogni Area/Settore che abbia, comunque, conseguito, nella valutazione individuale, un giudizio sintetico corrispondente a "*Prestazioni eccellenti*".
2. Nell'ipotesi di correlazione di una quota di risorse variabili previste ai sensi dell'art. 79, comma 2, let. c), del CCNL 16.11.2022 al conseguimento di uno o più obiettivi riferiti all'azione dell'ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili, la quota di cui al precedente comma 1, primo alinea, è ridefinita nella misura del 20%.

Art. 16 - Correlazione tra la retribuzione di risultato delle Elevate Qualificazioni e particolari compensi previsti da disposizioni di legge (art. 7, comma 4, let. j), del CCNL 16.11.2022)

1. La correlazione tra la retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione ed i particolari compensi aggiuntivi previsti da specifiche disposizioni di legge dovuti alle medesime posizioni, non conduce a riduzioni od abbattimenti della retribuzione di risultato qualora la stessa sia connessa ad obiettivi, indicati nel piano della performance (apposita sezione del PIAO), non coincidenti o sovrapposti, anche solo parzialmente, con le attività per i quali siano stati riconosciuti i compensi aggiuntivi.
2. Nel caso in cui, viceversa, i predetti compensi siano connessi ad attività che risultino previste nell'ambito degli obiettivi assunti nell'apposita sezione del PIAO, in particolare nell'ambito del piano della performance assegnati alle Elevate Qualificazioni, si procederà ad operare un abbattimento della retribuzione di risultato spettante al singolo titolare di posizione E.Q. secondo le percentuali di riduzione di seguito indicate:

Importo dello specifico incentivo previsto dalla legge	% Riduzione della retribuzione di risultato
da € 1.000,00 a € 1.999,00	10
da € 2.000,00 a € 2.999,00	25
da € 3.000,00 a € 3.999,00	45
da € 4.000,00 a € 4.999,00	65
da € 5.000,00 in poi	80

[Handwritten signatures and initials are present below the table, including "Sme", "DR", and others.]

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPOLOGIE DI LAVORO

CAPO I – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPOLOGIE DI LAVORO

Art. 17 – Turnazioni

(art. 7, comma 4, lett. k), l) e ac), del CCNL 16.11.2022)

1. In relazione agli artt. 7, comma 4, lettere k), l) , ac), e 30, commi 2, 4 e 5, let. d), del CCNL 16.11.2022 le parti concordano che:
 - a) le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente. Per particolari situazioni che vengano a determinarsi a seguito di eventi straordinari ed eccezionali in grado di condizionare l'organizzazione del servizio articolato su turni, il periodo di riferimento ai fini dell'individuazione della distribuzione equilibrata dei turni di lavoro è determinato nel trimestre;
 - b) ai fini di cui sopra, si considera distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni nel periodo interessato, quella che presuppone che il dipendente presti un numero di turni in orario antimeridiano sostanzialmente equivalente a quelli resi in orario pomeridiano e/o serale, con uno scostamento che non può superare il 20% calcolato su base massima trimestrale;
 - c) il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese, da ciascun dipendente, non può essere superiore a 10, fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi straordinari o a calamità naturali, nel qual caso il numero massimo di turni notturni non può superare il numero di 15 se riferito al periodo mensile ed il numero di 50 nel periodo trimestrale massimo di cui alla precedente let. a).
2. Ai sensi dell'art. 30, comma 5, let. d), del CCNL 16.11.2022, i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale possono optare, con comunicazione preventiva da rendere al dirigente o al responsabile di servizio competente, per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno che, in tal caso, è figurativamente computata a valere sul fondo risorse decentrate.

Art. 18 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di E.Q.

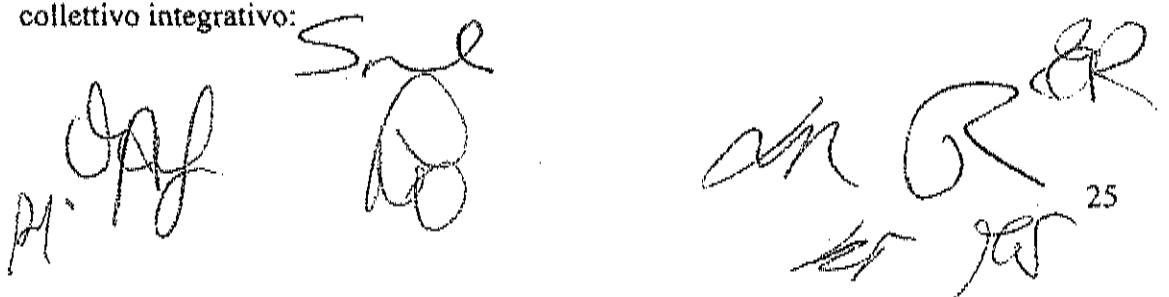
(art. 7, comma 4, let. v), del CCNL 16.11.2022)

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v), e 17, comma 4, del CCNL 16.11.2022, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati della titolarità di incarichi di Elevata Qualificazione (da ora solo E.Q.):
 - a. nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di tutte le E.Q. previste nell'ente, viene destinata una quota pari al 20% delle stesse per il riconoscimento annuale della retribuzione di risultato a favore dei medesimi incaricati di E.Q.;



Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the center, and a signature on the right. The page number 24 is visible in the bottom right corner.

- b. l'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, in applicazione dell'apposito sistema di misurazione e valutazione delle performance adottato dall'ente, nell'ambito di un *range* compreso tra un valore minimo, al di sotto del quale la valutazione è da intendersi negativa, ed un valore massimo, che dà luogo al riconoscimento della retribuzione di risultato nei limiti della misura massima ammissibile, eventualmente anche sulla base di fasce di punteggio predeterminate dal sistema di misurazione e valutazione delle performance, in modo tale, tuttavia, da non determinare fenomeni di appiattimento retributivo a fronte di valutazioni significativamente diversificate;
- c. la retribuzione di risultato delle E.Q. è correlata al raggiungimento di specifici obiettivi di miglioramento dei servizi erogati ai quali, ai fini del riconoscimento del valore retributivo del singolo titolare di E.Q., viene attribuito un corrispondente peso, in ragione della complessità e della responsabilità di conseguimento;
- d. l'erogazione della retribuzione di risultato è subordinata alla corretta impostazione ed al legittimo completamento del ciclo della performance prescritto dal vigente ordinamento, con particolare riferimento alla prescritta validazione della Relazione sulle performance resa dal competente organo di valutazione ai sensi dell'art. 14 del Dlgs. n. 150/2009;
- e. l'assenza dal lavoro per periodi temporali significativi può, comunque, consentire il riconoscimento della retribuzione premiale, laddove la residua attività resa nell'ambito del servizio attivo abbia, comunque, consentito il raggiungimento degli obiettivi assegnati al titolare di E.Q., secondo la valutazione al riguardo effettuata dal competente Dirigente;
- f. per il conferimento degli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL 16.11.2022, al titolare di E.Q. incaricato, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo del valore compreso tra un minimo del 15% fino ad un massimo del 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la E.Q. oggetto dell'incarico *ad interim*;
- g. il valore economico riconosciuto per la gestione interinale, ai sensi di cui sopra, deve essere determinato, secondo quanto prescritto dall'ordinamento interno dell'Ente, sulla base dei seguenti criteri:
 - 1. responsabilità ulteriori assunte a seguito dell'incarico interinale
 - 2. complessità gestionale dell'ambito e/o della materia oggetto dell'incarico affidato interinalmente
 - 3. estensione temporale dell'incarico conferito
 - 4. criticità gestionali conseguenti alla situazione di contesto
 - 5. carenza di risorse rilevate nell'ambito dei servizi gestiti
 - 6. entità del carico di lavoro assunto
 - 7. livello di specializzazione professionale richiesto per la gestione interinale del diverso incarico;
- h. per ciò che attiene alla correlazione tra i compensi *ex art.* 20, comma 1, lett. h), del CCNL 16.11.2022 e la retribuzione di risultato delle E.Q., le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j), del medesimo CCNL, danno atto che, a titolo meramente ricognitivo, allo stato gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale titolare di incarico di E.Q. risultano essere i seguenti, ancorché indicati non a titolo esaustivo e fatte salve ulteriori previsioni normative nel tempo intervenute o che interverranno nel periodo di vigenza del presente accordo collettivo integrativo:



- I. gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50;
- II. i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della legge 114/2014;
- III. i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni dell'art. 32, comma 40, del DL. n. 269/2003 convertito in legge n. 326/2003, ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9 maggio 2006;
- IV. i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 1, comma 1091, della legge 30.12.2018, n. 145, dell'art. 3, comma 57, della legge n. 662/1996 e dell'art. 59, comma 1, lett. p), del d.lgs. 446/1997;
- V. i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n. 437/1996, convertito nella legge n. 556/1996 (spese del giudizio);
- VI. i compensi previsti dai piani di razionalizzazione di cui all'art. 16 del decreto-legge 6.7.2011, n. 98;
- VII. i compensi per lo svolgimento di servizi aggiuntivi e contratti di sponsorizzazione previsti dall'art. 43 della legge n. 449/1997.

2. Gli incentivi economici di cui sopra, secondo i criteri e le modalità stabilite, dall'Amministrazione, con apposita disciplina regolamentare di natura datoriale, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato nell'importo spettante, salve le previsioni di abbattimento di cui al precedente art. 16.

Art. 19 – Personale comandato o distaccato

(norma meramente ricognitiva non soggetta a contrattazione integrativa)

1. Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni ed aziende concorre al riconoscimento degli incentivi economici, delle indennità e delle progressioni economiche, alle condizioni tutte previste nel presente contratto collettivo integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dal soggetto utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per la verifica della sussistenza di ogni altro presupposto legittimante l'erogazione delle diverse forme di salario accessorio.

Art. 20 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

(norma meramente ricognitiva non soggetta a contrattazione integrativa)

1. Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 6 in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le particolari condizioni tutte specificate nel presente contratto collettivo integrativo.

Art. 21 – Salario accessorio del personale a tempo determinato

(norma meramente ricognitiva non soggetta a contrattazione integrativa)

1. Il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi ed alle indennità previste nel presente contratto decentrato integrativo, ivi compresa l'applicazione dell'istituto delle progressioni economiche definite "differenziali stipendiali", laddove vi siano i relativi requisiti e presupposti di riconoscimento.
2. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la *performance* individuale, è necessario che il lavoratore, con contratto a tempo indeterminato e determinato,

abbia svolto un periodo di effettivo servizio, nell'arco dell'anno solare, che consenta di valutare adeguatamente l'attività prestata ai fini della presenza delle condizioni tutte di riconoscimento degli incentivi economici correlati alla valutazione delle performance.

Art. 22 – Lavoro somministrato

(norma meramente ricognitiva non soggetta a contrattazione integrativa)

1. I lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori, secondo i criteri definiti nel presente contratto collettivo integrativo.
2. I relativi oneri sono a totale carico dello stanziamento di spesa previsto per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.
3. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la *performance* individuale, è necessario che il lavoratore somministrato abbia svolto un'effettiva attività lavorativa presso l'ente, nell'arco dell'anno solare, che consenta di valutare adeguatamente l'attività prestata ai fini della presenza delle condizioni tutte di riconoscimento degli incentivi economici correlati alla valutazione delle prestazioni.

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

(art. 7, comma 4, let. aa), del CCNL 16.11.2022)

1. Ai sensi dell'articolo 35, comma 10, del CCNL 16.11.2022, vengono individuate le seguenti figure professionali, che possono fruire di una pausa per la consumazione del pasto di almeno mezz'ora, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno, al di fuori dell'orario di lavoro e a condizione che vengano prestate più di sei ore di lavoro:
 - a) addetti coinvolti nei servizi di protezione civile per assicurare il normale svolgimento dei servizi (compresi gli interventi di sgombero neve);
 - b) personale autorizzato al lavoro straordinario per elezioni politiche, amministrative, europee e referendum, qualora non sia possibile effettuare il riposo per esigenze di assicurare il buon andamento delle operazioni elettorali;
 - c) operatori della polizia locale con servizio organizzato su turni giornalieri di lavoro per assicurare il regolare funzionamento dei servizi di competenza;
 - d) operatori e docenti/insegnanti impiegati nell'ambito scolastico ed educativo per la prestazione di attività diverse da quelle di vigilanza e custodia esercitate in concomitanza con l'ordinario orario di lavoro;
 - e) addetti alle biblioteche ed ai musei con servizio organizzato su turni e/o per necessità di garantire l'ordinata fornitura dei servizi istituzionali.

[Handwritten signatures and initials]

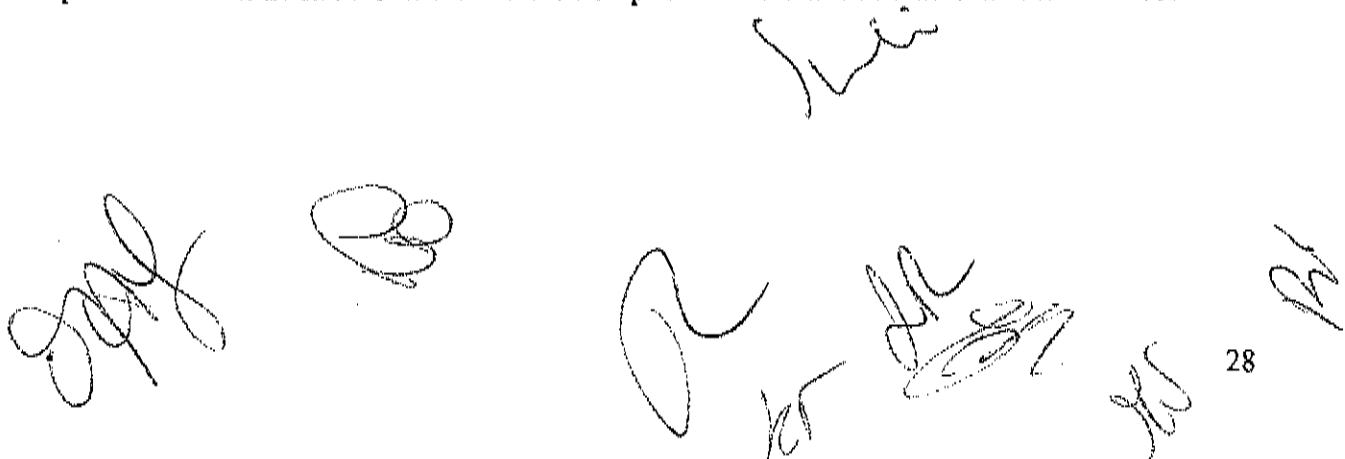
27

Art. 24 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente
(art. 7, comma 4, let. n), del CCNL 16.11.2022)

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.
2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
 - grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
 - necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
 - situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
 - situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
 - situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

Art. 25 – Lavoro straordinario e banca delle ore
(art. 7, comma 4, lett. o) e s), del CCNL 16.11.2022)

1. In applicazione degli artt. 32, comma 3, e 33, comma 2, nonché dell'art. 7, comma 4, lettere o) e s), del CCNL 16.11.2022, le parti concordano che:
 - a) il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare le 180 annue salvo casi eccezionali dovuti a situazioni emergenziali di assoluta necessità e debitamente motivati, per i quali il limite massimo, comunque inderogabile, è fissato in 250 ore annue riferite ad un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico;
 - b) il limite complessivo annuo di ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, che possono confluire nella banca delle ore non può eccedere il limite individuale di 12 ore.



Art. 26 – Orario massimo di lavoro settimanale
(art. 7, comma 4, let. r), del CCNL 16.11.2022)

1. In applicazione agli art. 29, comma 2, e art. 7, comma 4, lettera r), del CCNL 16.11.2022, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale complessivo di otto mesi, nei seguenti casi:
 - dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex art. 30 TUEL, e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
 - dipendenti autorizzati a fornire prestazioni di lavoro ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge n. 311/2004;
 - dipendenti incaricati di posizione organizzativa.

Art. 27 – Flessibilità dell'orario di lavoro
(art. 7, comma 4, let. p), del CCNL 16.11.2022)

1. In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettera p), del CCNL 16.11.2022, al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente, fatta salva l'esigenza di assicurare adeguati livelli quali-quantitativi dei servizi, è adottato, nell'Ente, l'istituto dell'orario flessibile.
2. Tale istituto non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti, quali, ad esempio, trasporto scolastico, asilo nido, servizi organizzati su turni, etc..
3. Le parti concordano i seguenti criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare:
 - definizione di una fascia di flessibilità che preveda la possibilità di posticipare l'orario di entrata mattutino per un tempo massimo di 30 minuti e di posticipare o anticipare quello di uscita e di entrata nell'orario pomeridiano per un tempo massimo di 30 minuti;
 - detto istituto deve essere fruito tenendo conto, comunque, dell'inizio dell'attività lavorativa laddove sia necessaria la presenza in servizio per assicurare i rapporti con l'utenza esterna ed interna e della necessità di essere operativi sin dall'inizio della medesima.

Art. 28 – Orario multiperiodale
(art. 7, comma 4, let. q), del CCNL 16.11.2022)

1. In applicazione agli artt. 7, comma 4, lettera q), e dell'art. 31, comma 2, del CCNL 16.11.2022, le parti concordano che i periodi di minore o maggiore concentrazione dell'orario plurisettimanale devono essere individuati contestualmente, di anno in anno, sulla base delle specifiche esigenze di servizio e dei programmi dell'amministrazione, anche in misura superiore alle tredici settimane annue e, comunque, non superiore alle 20 settimane annue.

Sm

SPF

NO

CR *CR*

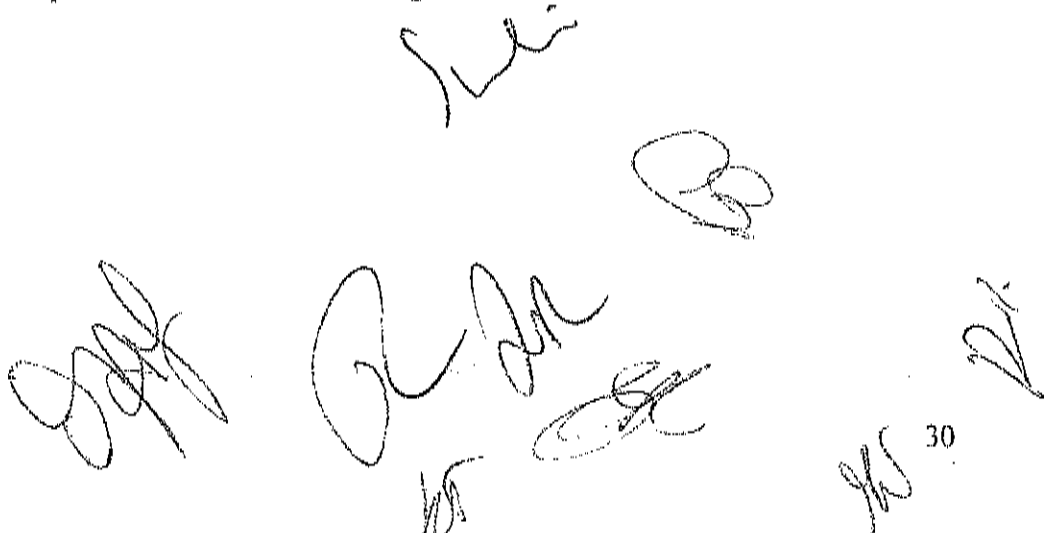
ER *ES*

Art. 29 – Welfare integrativo
(art. 7, comma 4, let. h), del CCNL 16.11.2022)

1. In applicazione dell'articolo 82, comma 2, del CCNL 16.11.2022, le parti convengono che, fatte salve le eventuali disponibilità già previste, per le medesime finalità, da precedenti disposizioni normative applicate dall'amministrazione, la quota di risorse da destinare all'attuazione del piano di welfare integrativo corrisponde al 5% della consistenza complessiva del fondo risorse decentrate ed a valere sul fondo stesso di cui agli artt. 79 e 80 del CCNL 16.11.2022.

Art. 30 – Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro
(art. 7, comma 4, let. m), del CCNL 16.11.2022)

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente, verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici correlati alla sicurezza ed all'igiene nel luogo di lavoro, con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature e degli impianti, alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni ausiliarie ed esecutive e di coloro che percepiscono l'indennità delle condizioni di lavoro con esposizione alle fattispecie di disagio e di rischio, all'attuazione delle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videotermini ed altre apparecchiature potenzialmente dannose per la salute.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello psicologico e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi delle situazioni pregiudizievoli di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente e s'impegna, altresì, a realizzare un piano pluriennale d'informazione e formazione rivolto a tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dell'esposizione a rischi lavorativi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi, compresi quelli connessi allo stress da lavoro correlato e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.



Handwritten signatures of the parties involved in the agreement, including the Administration and the Representative for Safety.

TITOLO IV – DISPOSIZIONI IN MATERIA DI SCIOPERO

CAPO I - GARANZIA DEL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI ESSENZIALI

Art. 31 – Campo di applicazione e finalità

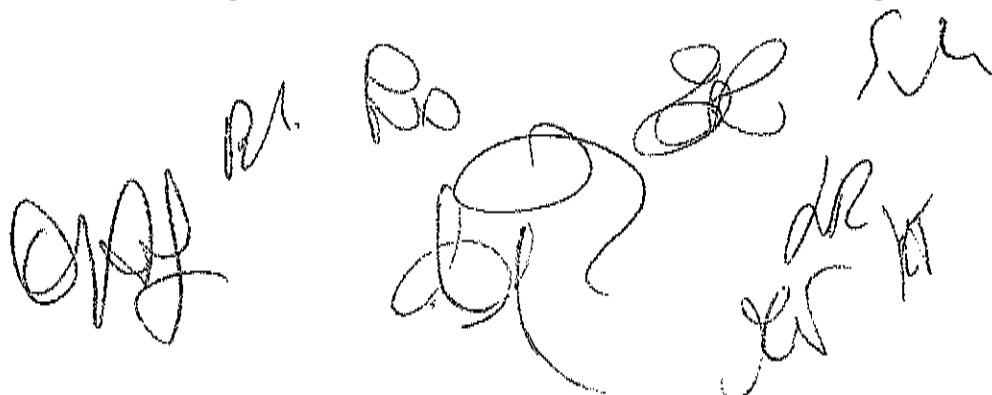
1. Il presente capo dà attuazione alle disposizioni di cui alla Legge 12.06.1990, n. 146 e s.m.i., in materia di servizi minimi essenziali in caso di sciopero e del CCNL che detta le norme di riferimento ai fini di assicurare il funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del Comparto Regioni ed Enti Locali del 19.09.2002 e s.m.i., con particolare riferimento al CCNL integrativo 8.3.2016, individuando criteri e modalità per la determinazione dei contingenti di personale tenuti a garantire i servizi stessi.

Art. 32 – Contingenti di personale

1. Nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente in materia di sciopero nei servizi essenziali viene individuato il contingente di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili.
2. Il contingente minimo di personale necessario per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali in caso di sciopero è il seguente:

PERSONALE	n. ... unità
ASILO NIDO	n. ... unità (per lo sciopero generale e di categoria: nessuno) (per lo sciopero a tempo limitato: lo sciopero va effettuato all'inizio e/o alla fine del turno, garantendo in ogni caso la fascia centrale del servizio) In relazione all'esercizio del diritto di sciopero, in ogni caso deve essere garantito quanto previsto dall' art. 4 dell'Accordo Collettivo Nazionale del 19.09.2002 e s.m.i..
CENTRO DIURNO (c/o CASA DI RIPOSO)	n. ... unità (per lo sciopero generale e di categoria: nessuno) (per lo sciopero a tempo limitato: lo sciopero va effettuato all'inizio e/o alla fine del turno, garantendo in ogni caso la fascia centrale del servizio)

3. I Dirigenti o i Responsabili del funzionamento dei singoli servizi individuano, in occasione di ogni sciopero, rispettando possibilmente la rotazione fra i dipendenti addetti, i nominativi del personale inclusi nei contingenti definiti ai sensi del precedente comma, tenuti alla erogazione delle prestazioni necessarie e, pertanto, esonerati dall'esercizio del diritto di sciopero.

The block contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large, stylized signature, followed by the initials 'M. Ro', a large circular signature, and several other smaller, less legible signatures and initials.

Art. 33 – Comunicazione all'utenza

1. I Responsabili dei servizi sono tenuti a comunicare agli utenti almeno cinque giorni prima dell'inizio dello sciopero, i modi ed i tempi di erogazione dei servizi pubblici essenziali e le misure di riattivazione degli stessi, garantendo e rendendo nota la pronta riattivazione del servizio quando l'astensione dal lavoro sia terminata.
2. Tale informazione, a cura dei soggetti di cui al comma 1 del presente articolo, deve avvenire mediante pubblici avvisi con l'indicazione dei modi, dei tempi di erogazione dei servizi pubblici essenziali e le misure di riattivazione degli stessi.

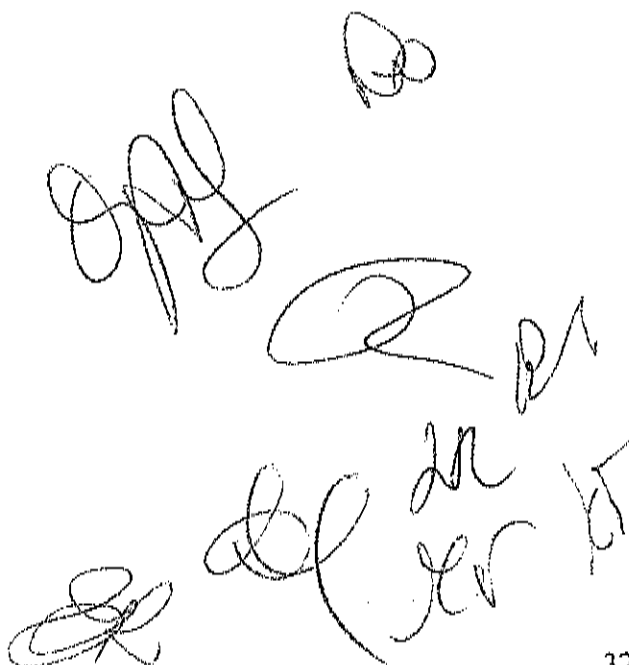
Art. 34 – Responsabilità del Responsabile di servizio

1. I Responsabili di servizio sono tenuti all'attuazione dell'individuazione nominativa del contingente di personale ed alla diffusione delle informazioni di cui al precedente art. 35.

Art. 35 – Norme finali

1. Per tutto quanto non espressamente disciplinato dai precedenti articoli, si rinvia all'Accordo Collettivo Nazionale in materia sottoscritto in data 19.09.2002, ed al successivo accordo integrativo del 8.3.2016.

* * *





ASP "Cav. Marco Rossi Sidoli"

Via Duca degli Abruzzi n. 27 - 43053- Compiano (PR)

Tel. 0525-825116 Fax 0525-825374 E-mail info@rossisidoli.com

P. IVA 00799990346 - C. F. 81000140343

ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE EDUCATIVO DELL'ASILO NIDO IL TRENINO BLU DI FORNOVO DI TARO

CALENDARIO SCOLASTICO

L'avvio delle attività educative sarà effettuato sulla base del calendario scolastico annualmente definito nel rispetto della normativa vigente, prevedendo l'apertura del Servizio per un totale di 42 settimane comprensive della chiusura di Natale e Pasqua.

Il calendario scolastico decorre, di norma, dal 1° settembre di ogni anno, salvo che non cada di giovedì o venerdì nel qual caso si anticipa rispettivamente al 31 o 30 agosto. Il giorno lavorativo precedente del mese di agosto è utilizzato dalle educatrici per la predisposizione degli ambienti scolastici all'accoglienza dei bambini.

Durante il periodo estivo (agosto) di chiusura dell'asilo nido le educatrici godranno delle ferie. L'interruzione durante il periodo natalizio è compresa tra il 24 dicembre e il 6 gennaio dell'anno scolastico in corso. L'interruzione durante il periodo pasquale è compresa tra il giovedì antecedente la Pasqua ed il martedì successivo.

MONTE ORE

- orario "frontale" di servizio, ossia in rapporto diretto coi bambini è determinato dalla normativa regionale: 30 ore settimanali;
- orario di servizio per attività collegiali ed integrative ("non frontale" e pertanto non in rapporto diretto coi bambini): 5 ore settimanali.

Il monte ore per le educatrici a part time è calcolato proporzionalmente alla percentuale di attività lavorativa.

SUPPLENZE

L'Amministrazione si fa carico della sostituzione del personale educativo assente a qualsiasi titolo quando si tratta di assenze superiori di massima a due giorni, dopo aver verificato l'effettivo utilizzo del monte-ore.

FERIE

Fermo restando quanto previsto dal CCNL, il personale educativo potrà usufruire delle ferie nel periodo di chiusura dei servizi e su richiesta anche nei periodi di sospensione dell'attività lavorativa. Nel caso in cui non sia possibile la fruizione delle ferie in quanto coincidente con i periodi di congedo obbligatorio ante e post partum e congedo parentale, o con un periodo di malattia, le stesse verranno

godute nei periodi di chiusura scolastica a partire dall'anno in cui viene ripreso il servizio oppure potranno essere godute al termine del periodo di astensione/malattia prolungando in tal senso l'assenza dal servizio.

Al personale educativo è consentito di fruire – durante l'attività scolastica – di 10 giorni di ferie /festività sopresse, compatibilmente con le esigenze di servizio.

Analogamente a quanto sopra esposto, il personale assunto nel corso dell'anno usufruirà del periodo di ferie spettante, proporzionalmente ai mesi di servizio, prioritariamente nel periodo di chiusura scolastica.

Il personale da collocare a riposo o dimessosi con preavviso deve, salvo motivate esigenze di servizio, usufruire di tutte le giornate di ferie maturate prima della risoluzione del rapporto di lavoro.

SERVIZI AGGIUNTIVI

Le educatrici effettuano servizio aggiuntivo per 4 settimane oltre le 42 di apertura ordinaria di norma tra la fine del mese di giugno e il mese di luglio.

Per il 2023 il servizio aggiuntivo del periodo estivo verrà effettuato dal 03 luglio al 28 luglio per 25 bambini.

Si precisa che ogni educatrice presterà 2 settimane di lavoro ciascuna.

Per il servizio reso, ad ogni educatrice vengono corrisposti € 150,00 a settimana.

La spesa complessiva è garantita dall'Amministrazione a valere sulle risorse variabili del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse aggiuntive).

DISPOSIZIONI FINALI

Il presente accordo ha validità sino a quando non interverranno diverse disposizioni contrattuali o di legge. Nel caso una delle parti ne richieda la revisione, l'accordo mantiene la propria validità per tutto l'anno scolastico in corso.

