

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di Zenevredo
per il triennio 2023-2025 e la destinazione delle risorse economiche per il 2023.**

il giorno 27 dicembre 2023 alle ore 12:00 ha avuto luogo in modalità video l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica, composta da:

- Dott. Elisabetta D'Arpa, Presidente/Segretario del Comune;
- Rag. Carla Preve, Responsabile del Servizio finanziario

e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

C.S.A. Enti locali – Giuliana Scaglia

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.I. del personale dipendente del Comune.



Art. 1

Quadro normativo e contrattuale

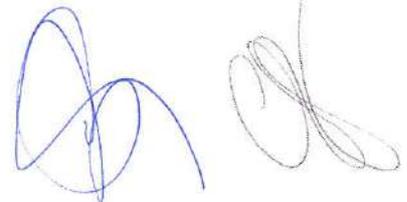
1. Il presente CCI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle seguenti fonti legislative o regolamentari:

- a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16/11/2022 (da ora solo CCNL);
- b) Il D. Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3- quinquies, 45 commi 3 e 4;
- c) Il D. Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
- d) Il D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
- e) Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato con deliberazione di Giunta comunale n. 43 del 22.07.199, modificato con deliberazioni G.C. 21 del 12.03.2011 e G.C. 31 del 05.04.2017;
- f) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 1.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 9.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, 21.05.2018, 22.11.2022.

Art. 2

Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune e disciplina le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un **rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 3 mesi**. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 3 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).
2. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
3. La sua durata è triennale salvo:
 - a. modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
 - b. la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
 - c. la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
4. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
5. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.



6. Il presente CCI sostituisce nei tempi qui definiti ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinato.

Art. 3

Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Le parti danno atto che:

“Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile”.

2. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

Art. 4

Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. La parte stabile del fondo art.79 c.1 e 1 bis CCNL 2019-2021 è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 80, c. 1 dello stesso CCNL e quindi:

- a) I differenziali di progressione economica al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78, comma 3, lettera b) CCNL-2022;
- b) quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22 gennaio 2004;
- c) incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art. 31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14 settembre 2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5 ottobre 2001;
- d) l'indennità che continua ad essere corrisposta al personale dell'ex VIII qualifica funzionale, non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6 luglio 1995.

2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato.

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

4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

5. L'Amministrazione con determina n. 16 del 13.11.2023 ha quantificato le risorse decentrate in euro
15.010,98 di cui 6.288,40 quali risorse aventi carattere di certezza, stabilità e
continuità e 8.722,58 quali risorse variabili.

Non sono oggetto di accordo le risorse di cui all'art. 80 co. 1 del vigente CCNL:

Indennità di comparto

792,36

Differenziali di progressione economica	429,92
Indennità riconosciute al personale educativo asili nido	\
Indennità per il personale dell'ex VIII-qualifica funzionale	\

Art. 5
**Criteria generali per la determinazione della retribuzione di risultato
dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione**

1. Le parti prendono atto che ai sensi dell'art. 13 CCNL 16.11.2022 gli incarichi di Posizione Organizzativa in essere, prorogati o istituiti entro il 1 aprile 2023, data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione del personale, proseguono sino a naturale scadenza.
2. le risorse destinate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato delle Elevate Qualificazioni possono essere incrementate dalle norme di legge o contrattuali che prevedono aumenti in deroga all'art.23 c.2 del D.Lgs.75/2017 che prevede quale tetto della spesa del salario accessorio a quanto determinato per la stessa spesa nell'anno 2016.
3. Le risorse di cui al comma 2, decurtate da quelle destinate alla retribuzione di risultato, sono assegnate a ciascun dipendente titolare di posizione organizzativa sulla base della pesatura delle singole posizioni tenuto conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e della durata dell'incarico.
4. Ai sensi dell'art.17 c.4 del CCNL 16.11.2022 verrà destinata per la retribuzione dell'indennità di risultato una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti dal proprio ordinamento.
5. Alla scadenza naturale degli incarichi di Posizione Organizzativa l'Amministrazione procede a confermare o rivedere la pesatura degli incarichi di Elevata Qualificazione.

Art. 6
Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

1. Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate per il salario accessorio, previsto all'art. 79 del CCNL 16.11.2022, sommate all'ammontare complessivo delle risorse destinate al pagamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative con l'eccezione delle risorse previste ai commi 1, lett. b), c) e d), 1 bis, 2 lett.d) e 3 e dall'art.80 c.1, ultimo periodo, dello stesso CCNL, nonché ad altre risorse che siano escluse dal predetto limite in base alle disposizioni di legge, rispettano il limite delle risorse complessive del trattamento accessorio previsto dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. 75/2017, del presente contratto collettivo decentrato.
2. Nell'anno 2023 non si prevede un incremento del **fondo dei dipendenti** per l'aumento della consistenza del personale ai sensi dell'art.79 c.1 lett. c) CCNL 16.11.2022 e dell'art. 33, c. 2, D.L. n. 34/2019.
3. Le parti concordano inoltre sul corretto utilizzo delle risorse come quantificate nel presente CCI. Le indennità previste dal presente CCI sostituiscono quanto previsto dai precedenti contratti salvo diversa prescrizione del presente contratto.

Art. 7

Criteria di ripartizione e utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo del personale

1. La **ripartizione e l'utilizzo delle risorse decentrate** del fondo per l'incentivazione del personale dipendente sono strumentali rispetto:
 - a) alla garanzia dell'**efficienza** e della **produttività** dei **servizi** di competenza dell'amministrazione coerentemente ai vigenti sistemi di pianificazione, programmazione e ciclo della performance di cui al vigente sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della *performance*;
 - b) alla valorizzazione delle **competenze professionali** del personale incentivando in modo particolare l'**impegno** e la **qualità della prestazione** lavorativa resa a favore dell'amministrazione.
2. La **quantificazione** delle risorse per la contrattazione decentrata integrativa del personale non dirigenziale, **parte stabile e parte variabile**, viene determinata **annualmente** dall'amministrazione. All'esito della quantificazione delle risorse del fondo per le politiche di sviluppo del personale il Responsabile del Servizio finanziario provvede ad informare successivamente le OOSS e la RSU delle risorse disponibili per la destinazione alle finalità di cui al comma 4.
3. Le parti, a seguito delle verifiche operate, convengono sulla correttezza dell'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività dell'anno, così come riportato nel prospetto di **quantificazione del fondo allegato A)** al presente accordo, e sulla sua corrispondenza alla disciplina legislativa e contrattuale vigente.

Art. 8

Valorizzazione dei progetti e/o obiettivi di performance individuale

1. Per la **valorizzazione della performance individuale**, sulla base di quanto previsto nell'ambito del vigente sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della *performance* approvato da questa amministrazione:
 - a) Le risorse variabili dovranno essere destinate ed utilizzate per almeno il 30% delle risorse quivi meglio definite per l'applicazione degli istituti contrattuali, o incentivare il conseguimento dei **risultati e/o ristrutturazione all'interno delle aree e/o servizi**, ed utilizzate per il **finanziamento e l'incentivazione di obiettivi del Piano delle Performance/Piano Dettagliato degli Obiettivi**, di cui al vigente sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance individuale ed organizzativa (**progetti/obiettivi di performance**);
2. **I piani e/o progetti di performance** di cui al presente articolo affinché possano ricevere il finanziamento da parte delle risorse decentrate di natura variabile di cui al comma 1 dovranno riguardare la realizzazione di progetti-obiettivo, di piani di lavoro e di altre iniziative intese al conseguimento o al mantenimento del grado di efficienza, di efficacia e di economicità dei servizi erogati, con particolare attenzione a quelli rivolti all'utenza esterna per i servizi di line ed a quelli rivolti all'utenza interna per i servizi di staff.

Art. 9

Indennità condizioni di lavoro.

1. L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi (pertanto, pericolose o dannose per la salute) o implicanti il maneggio di valori in applicazione dell'art.70 bis del CCNL 21.05.2018 e dell'art.84 bis CCNL 16.11.2022.
2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui ai commi precedenti entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 15,00.
3. **Nell'anno 2023 le parti convengono di non attivare detto istituto.**



Art. 10

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. Al finanziamento dell'indennità per **specifiche responsabilità** è destinata, in applicazione dell'articolo 84 del CCNL 16.11.2022, una somma pari a quanto riportato nel prospetto di ripartizione del fondo incentivante allegato al CCDI economico annuale;
2. L'indennità di importo non superiore a €3.000 annui lordi elevabili fino ad un massimo di €4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D/Aree Operatori esperti, Istruttori e Funzionari/E.Q.
3. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 97 del CCNL 16.11.2022. L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da apposito provvedimento adottato dal responsabile del Servizio.
4. Le parti decidono di destinare agli incarichi di specifiche Responsabilità di cui all'art. 84 CCNL 16.11.2022 svolti nel 2023 la somma complessiva di euro: 4.000,00.
5. Per ciascuna delle Aree interessate i punteggi attribuibili variano da un minimo di 40 punti ad un massimo di 100 punti come segue:

PER L'AREA OPERATORI ESPERTI:

COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI € 2.500,00

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

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

Totale punteggio massimo per Area Operatori esperti: 100

PER L'AREA ISTRUTTORI:

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

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

Descrizione della specifica responsabilità/dei compiti di responsabilità	CONDIZIONI	PUNTEGGIO
1. Responsabilità di procedimenti amministrativi non rientranti nella specifica mansione tipica dell'Area, ai sensi delle disposizioni di cui alla Legge n. 241/1990 e successive modificazioni ed integrazioni e/o responsabilità di procedimenti tecnici complessi con responsabilità collegate ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti	Procedimenti ripetitivi e standardizzati con valenza interna	fino a 20
	Procedimenti non ripetitivi non standardizzati con valenza esterna	da 21 a 30
2. Responsabilità di coordinamento non occasionale di gruppi o squadre di lavoro (interni o esterni) finalizzati al conseguimento di risultati unitari specifici, (non rientranti nella specifica mansione tipica dell'Area)	Almeno 3 persone	fino a 20
3. Responsabilità di procedimenti di spesa: Gestione capitoli per conto del Dirigente del Settore/Servizio	SI	fino a 10

4. Responsabilità di attività che richiedono particolari ed elevate abilità,	MODESTO Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate, in
--	--



competenze e professionalità correlate al possesso di autonomia ed eventualmente studi, approfondimenti ecc. e/o conoscenza e capacità di utilizzo apparecchiature o programmi informatici molto avanzati e/o particolarmente complessi (anche correlati a iscrizioni a Collegio o Ordine Professionale in ambito attinente alla funzione svolta).	tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata	fino a 10
	ELEVATO. Il soggetto svolge incarichi che comportano un elevato livello di autonomia operativa	da 11 a 30
5. Partecipazione a commissioni di gara, commissioni esami ecc.	Abituale	fino a 10

Totale punteggio massimo per Area Istruttori: 100

PER L'AREA FUNZIONARI EQ:

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

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

Descrizione della specifica responsabilità/dei compiti di responsabilità	CONDIZIONI	PUNTEGGIO
1. Responsabilità di procedimenti amministrativi/tecnici complessi con responsabilità collegate ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o da regolamenti aventi anche rilevanza esterna, funzioni implicanti concorso decisionale	Procedimenti ripetitivi e standardizzati con valenza interna	fino a 25
	Procedimenti non ripetitivi non standardizzati anche con valenza esterna	da 26 a 40

2. Responsabilità di attività che richiedono particolari ed elevate abilità, competenze e professionalità correlate al possesso di autonomia ed eventualmente studi, approfondimenti ecc. e/o conoscenza e capacità di utilizzo apparecchiature o programmi informatici molto avanzati e/o particolarmente complessi (anche correlati a iscrizioni a Collegio o Ordine Professionale in ambito attinente alla funzione svolta).	<p style="text-align: center;">MODESTO</p> <p>Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate, in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata</p>	fino a 25
	<p style="text-align: center;">ELEVATO</p> <p>Il soggetto svolge incarichi che comportano un elevato livello di autonomia operativa</p>	da 26 a 40
3. Partecipazione a commissioni di gara, partecipazione a corsi in qualità di relatore, udienze, difesa e rappresentanza dell'Ente, commissioni esami, ecc.	Occasionale	fino a 10
	Abituale	da 11 a 20

Totale punteggio massimo per Area Funzionari EQ: 100

Two handwritten signatures in blue ink are present at the bottom of the page. The signature on the left is a stylized, cursive 'S' or similar character. The signature on the right is a more complex, cursive signature, possibly starting with 'A' or 'R'.

6. La graduazione delle specifiche responsabilità in essere comporta quanto segue:

Descrizione	1.	2.	3.	4.	5.	Punteggio totale	Indennità
Incarico per specifiche responsabilità a dipendente a tempo pieno e appartenente all'Area degli istruttori, Servizio Amministrativo, Ufficio segreteria, e servizi sociali. Quota Anno 2023	20	20	10	20	0	70	2.000 euro
Incarico Ufficiale Anagrafe a dipendente a tempo pieno dell'Area degli istruttori. Anno 2023	10	20	10	10	0	50	1.000 euro
Incarico per specifiche responsabilità a dipendente a tempo determinato e parziale e appartenente all'Area degli istruttori, Servizio Contabile - quota anno 2023	20	20	10	20	0	70	2.000 euro

7. L'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità viene ripartito con determinazione del Segretario Comunale sulla base delle unità di personale interessate, e l'importo delle singole indennità, che varia fino al massimo di € 3.000,00, elevabile a € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'area dei funzionari ed EQ (non titolari di incarichi di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti) viene determinato per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate secondo i seguenti criteri. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

8. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 CCNL 16.11.2022.

9. Il conferimento della specifica responsabilità e la quantificazione del valore attribuito sulla base dei criteri sopra meglio definiti spetta a ciascun responsabile di servizio d'intesa con il Segretario del Comune nel rispetto delle somme messe a disposizione.

10. L'attribuzione dell'indennità, collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti è annuale ed è prorogata automaticamente fatto salvo modifiche di attribuzioni di funzioni.

11. L'indennità per specifiche responsabilità non compete per i periodi nei quali la relativa responsabilità non viene esercitata. Nei casi di assenze per aspettative, per congedi straordinari, per paternità/maternità compreso il periodo di congedo parentale, per infortunio sul lavoro, per malattia e gravi patologie, **per periodi superiori ad un mese**, gli incarichi rimangono sospesi fino alla ripresa del servizio, con conseguente sospensione della corresponsione della indennità.

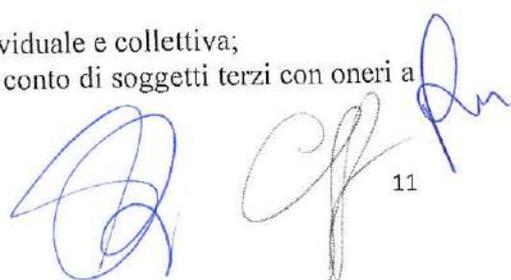
12. L'indennità è riproporzionata in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale ed è rapportata ai mesi di effettivo esercizio della responsabilità.

13. La graduazione delle specifiche responsabilità può essere graduata ogni anno in sede di distribuzione delle risorse economiche con l'accordo decentrato annuale.

Art. 11

Indennità per il personale della Polizia Locale.

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 15,00.
2. Al finanziamento **dell'indennità di servizio esterno** del personale appartenente al personale della polizia locale è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. e), del CCNL 16.11.2022, una somma pari a quanto riportato nel prospetto di ripartizione del fondo incentivante allegato al CCI economico annuale;
3. L'indennità di servizio esterno di cui all'art 100 del CCNL 16.11.2022 compete al personale della polizia locale adibito in via continuativa al servizio avente le caratteristiche indicate nelle giornate del suo effettivo svolgimento e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni.
4. Si prevede una indennità pari ad **€ 1,00 per le giornate del suo effettivo svolgimento**.
5. Gli enti possono erogare al personale di P.L. inquadrato nelle categorie C e D/aree istruttori e funzionari/E.Q., che non risulti incaricato di posizione organizzativa, una **indennità di funzione** per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
6. Al finanziamento **dell'indennità di funzione** del personale appartenente al personale della polizia locale prevista dall'art. 97 del CCNL 16.11.2022 è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. w), dello stesso CCNL, una somma pari a quanto riportato nel prospetto di ripartizione del fondo incentivante allegato al CCI economico annuale;
7. In applicazione del citato art. 97 del CCNL del 16.11.2022 è attribuita al personale di Polizia Locale inquadrato nelle categorie C e D/aree istruttori e funzionari/E.Q che non sia titolare di Posizione Organizzativa, nel caso in cui allo stesso siano attribuite responsabilità relative alla funzione esercitata e connesse al grado rivestito nell'ambito del corpo (o servizio), una somma che varia fino ad un massimo di € 3.000,00 annue lorde per il personale inquadrato nell'area Istruttori ed euro 4.000,00 annue lorde per il personale inquadrato nell'area dei Funzionari o Elevata Qualificazione.
8. Tale responsabilità può essere attribuita unicamente al personale che svolga particolari funzioni assegnate ai sensi del vigente regolamento regionale di P.L. connessi al grado rivestito;
9. L'indennità di cui al comma 7:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 (Turno) del presente CCNL;
 - b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
 - d) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.



Non è cumulabile con l'indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022.

10. L'indennità ha natura retributiva fissa e ricorrente e considerato il grado rivestito da parte dell'agente di P.L. dato dall'anzianità di servizio e dalle responsabilità affidate previste dal regolamento regionale di P.L.
11. Gli oneri per la corresponsione delle indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 CCNL 16.11.2022.
12. **Per l'anno 2023 non si prevede di erogare l'indennità di servizio esterno.**

Art. 12

Progressione economica orizzontale nell'ambito delle aree.

1. Al finanziamento delle progressioni economiche all'interno dell'area di appartenenza, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. c), del CCNL 16.11.2022, è destinata una somma pari a quanto riportato nel prospetto di ripartizione del fondo incentivante allegato al CCI economico annuale;
2. L'istituto della progressione economica all'interno dell'area di appartenenza del dipendente si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di uno o più "differenziali stipendiali", di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nella Tabella "A" del CCNL-2022, con le seguenti integrazioni derivanti dall'applicazione del Titolo IX (*Sezioni speciali*) del medesimo CCNL:

NUM.	PROFILO PROFESSIONALE	RIFERIMENTO NORMATIVO CCNL-2022	INCREMENTO DEL DIFFERENZIALE STIPENDIALE - Euro
1.	Personale Polizia Locale, Area Istruttori, titolare di funzioni di coordinamento, ecc.	Art. 96	350
2.	Personale iscritto a ordini o albi professionali Area degli Istruttori	Art. 102	150
3.	Personale iscritto a ordini o albi professionali Area dei Funzionari ed EQ	Art. 102	200

Gli importi vengono pertanto definiti dalla seguente tabella:

Area operatori	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 550	Numero massimo: 5
Area operatori esperti	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 650	Numero massimo: 5
Area istruttori	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 750	Numero massimo: 5
Area istruttori vigilanza con funzioni di coordinamento	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1.100	Numero massimo: 5

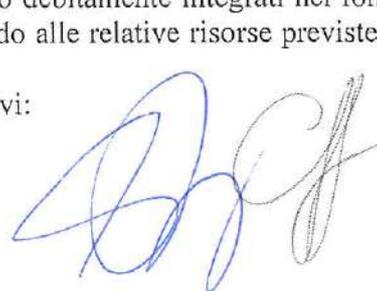
Area istruttori iscritti ad ordinistiche ed albi professionali	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 900	Numero massimo: 5
Area funzionari/elevate qualificazioni	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1600	Numero massimo: 6
Area funzionari/elevate qualificazioni iscritti ad albi professionali	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1.800	Numero massimo: 6

3. La progressione economica, viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva della sezione negoziale annuale, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili (art. 14, comma 3, CCNL-2022), secondo le procedure stabilite nell'allegato "A" al presente CCI, che ne forma parte integrante e sostanziale;
4. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.
5. **Le parti danno atto che nell'anno 2023 non si prevedono progressioni orizzontali all'interno di alcuna Area.**

Art. 13

Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

1. Al finanziamento degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. g), del CCNL 16.11.2022, è destinata una somma pari a quanto riportato nel prospetto di quantificazione e ripartizione del fondo annuale allegato al presente accordo.
2. Le risorse destinate alla corresponsione degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge che si ritiene di dover preventivamente finanziare con il presente CCDI sono le seguenti:
 - a) risorse destinate all'attuazione all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 (incentivo funzioni tecniche) pari a quanto riportato nel prospetto di quantificazione e ripartizione del fondo annuale allegato al presente accordo secondo quanto disciplinato dall'**allegato regolamento**.
 - b) i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9 maggio 2006;
 - c) i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della legge 145/2018;
 - d) risorse destinate a compensare l'attività di rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT in base all'art. 70-ter del CCNL 21.5.2018 pari a quanto riportato nel prospetto di quantificazione e ripartizione del fondo annuale allegato al presente accordo.
 - e) le risorse destinate all'attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997 riguardanti i contratti di sponsorizzazione pari a quanto riportato nel prospetto di quantificazione e ripartizione del fondo annuale allegato al presente accordo.
 - f) Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del D.L. 98/2011, convertito in legge n. 111/2011, che possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa;
3. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP a carico dell'ente, secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali,
4. Nel caso in cui l'applicazione di tali specifiche disposizioni comporti l'erogazione di importi superiori a quelli previsti dal presente articolo essi verranno debitamente integrati nel fondo di cui all'art. 79 c. 2 lettera d) del CCNL 16.11.2022 attingendo alle relative risorse previste dalle disponibilità di bilancio.
5. Per l'anno 2023 si prevede l'erogazione dei seguenti incentivi:



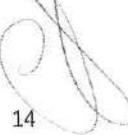
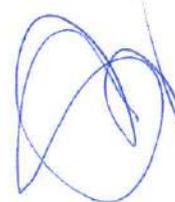
- Compenso per incentivi funzioni tecniche per euro 8.084,58;
- Compenso per personale impiegato nelle rilevazioni ISTAT 300,00;
-

Art. 14
Utilizzo risorse variabili
Impiego risorse aggiuntive ai sensi dell'art. 79 c.2 CCNL 16.11.2022

1. Le risorse variabili possono essere dedicate per finanziare:
 - a) premi correlati alla performance individuale;
 - b) indennità condizioni di lavoro;
 - c) indennità di turno, indennità di reperibilità;
 - d) compensi per specifiche responsabilità;
 - e) indennità di funzione ed indennità di servizio esterno per la polizia Locale;
2. Le risorse variabili sono indicate nel prospetto di quantificazione del fondo allegato al presente accordo
3. Annualmente, a seguito di verifica che sussista la relativa capacità di spesa in bilancio e che non si superi il tetto del fondo di cui all'art.23 del D.Lgs 75/2017 è possibile l'integrazione delle risorse variabili ai sensi dell'art. 79 c.2 lett. b) (1,2% monte salari 1997) e dell'art. 79 c.2 lett. c) del CCNL 16.11.2022 al fine di finanziare le spese variabili del fondo.
4. L'incremento di cui al comma 3 non può giammai consolidarsi nel tempo ma necessita di verifica annuale.

Art. 15
Premi correlati alla performance

1. Il finanziamento delle risorse destinate alla spesa variabile del fondo ex art. 79 c.2 CCNL 16.11.2022 in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. b), del CCNL 16.11.2022, è pari a quanto riportato nel prospetto di quantificazione e ripartizione del fondo annuale allegato agli accordi annuali;
2. Con le risorse del precedente comma vengono finanziati i progetti riportati nel Piano Dettagliato degli Obiettivi /Piano delle Performance adottato da questo ente.
3. Le risorse di cui al comma precedente verranno corrisposte a consuntivo, previa verifica del Nucleo di Valutazione sul raggiungimento degli obiettivi e della valutazione da parte del responsabile del Servizio, dei comportamenti organizzativi come da **schede di valutazione allegate al presente accordo.**
4. Per la destinazione o la conferma nel corso degli anni delle risorse aggiuntive per l'attivazione di nuovi servizi o finalizzate all'accrescimento dei servizi esistenti o al mantenimento degli stessi ai quali sia stato correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio, le parti danno atto che le suddette risorse dovranno essere destinate per corrispondere effettivamente:
 - alla incentivazione della performance individuale del personale direttamente interessato dall'ampliamento e/o riorganizzazione dei servizi;
 - a nuovi servizi o alla conferma dell'esistenza di precedenti servizi con miglioramento o l'implementazione di nuove attività.
 - a processi di miglioramento/ampliamento dei servizi non generici ma oggettivamente riscontrabili;
 - a obiettivi di mantenimento di risultati positivi già conseguiti l'anno precedente, fermo restando, in ogni caso, il rispetto delle condizioni normative previste, con particolare riferimento alla necessità che, anche per il perseguimento dell'obiettivo di mantenimento, continui ad essere richiesto un prevalente e concreto impiego del personale dell'ente.



Art. 16

Premi correlati alla performance

Criteria generali delle politiche di destinazione delle risorse decentrate per le politiche di sviluppo del personale e per l'incentivazione di performance

1. Ai trattamenti economici di cui all'art.80 comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) (spesa variabile del fondo) del CCNL del 16.11.2022 occorre dedicare la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 79, comma 2 (Fondo risorse decentrate), con esclusione delle lettere c), f), g) del c.3 dell'art.67 del CCNL 21.05.2018 e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse di cui al comma 2;
2. Le parti si danno reciprocamente atto che ogni decisione in tema di **destinazione delle risorse decentrate all'incentivazione di performance del personale** dipendente deve trovare una diretta legittimazione nell'ambito di una diffusa pianificazione delle attività nei Settori e nei Servizi in cui si articola la macrostruttura di questa Amministrazione, conformemente alle indicazioni contenute nei suoi **programmi, piani pluriennali, bilanci e PEG/PDO**. Per tale via, dunque, l'obiettivo è quello di tendere al continuo e costante miglioramento del livello quali/quantitativo dei servizi e, al contempo, alla valorizzazione dell'apporto offerto dal personale alla performance, misurato sulla base dei risultati conseguiti;
3. Di anno in anno i Responsabili di questa amministrazione per legittimare una corretta erogazione del trattamento economico accessorio di performance dovranno ipotizzare la predisposizione di **progetti di mantenimento, miglioramento o sviluppo dei servizi** al cui conseguimento ed accertamento condizionare la erogazione degli incentivi di performance, **nel rispetto delle condizioni di bilancio e dell'obbligo di contenimento della spesa per il personale**.
4. Le parti conseguentemente si danno reciprocamente atto che il sistema incentivante come risultante dalla applicazione del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance, è orientato, nel limite delle risorse disponibili, al riconoscimento degli **apporti individuali e/o di gruppo in funzione del conseguimento degli obiettivi di sviluppo e/o di realizzazione di programmi di evoluzione, di recupero, di razionalizzazione e di miglioramento costituenti momenti di incremento della performance**.
5. **La produttività collettiva non viene distribuita nell'anno 2023.**
Indicatore: assenza di rilevi e riconoscimento degli apporti lavorativi in funzione del conseguimento dell'obiettivo di sviluppo e di realizzazione del progetto, quale reale momento di incremento della performance nel suo complesso.

Art. 17

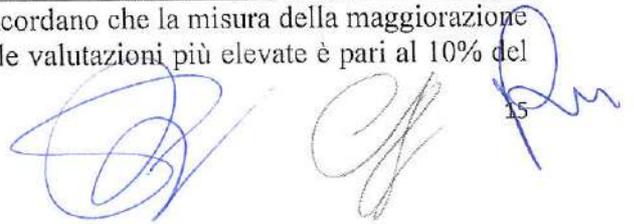
Determinazione delle somme da destinare alla Performance individuale

La performance individuale ai sensi dell'art. 9 del d.lgs. 150/2009 rappresenta l'insieme dei risultati raggiunti e dei comportamenti realizzati dall'individuo che opera nell'organizzazione. L'art. 80 co. 2 del CCNL 2019/2021 del 16.11.2022 prevede che "la contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 79, comma 2 (Fondo risorse decentrate) del presente CCNL, ove stanziato, con esclusione delle lettere c), f), g), del comma 3 dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018 e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% delle citate risorse di cui al comma 2". Le risorse destinate alla performance individuale vengono individuate nella parte residuale delle risorse disponibili che per l'anno ammontano a euro 1.400,00 a cui si aggiungono le economie degli altri istituti. Le stesse saranno distribuite secondo il vigente sistema di valutazione.

Art. 18

Premi correlati alla performance individuale – Differenziazione del premio individuale

1. Ai sensi dell'art.81 del CCNL 16.11.2022, le parti concordano che la misura della maggiorazione del premio individuale per i dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate è pari al 10% del



valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente (almeno 60/100 come da "Sistema di misurazione e valutazione performance" dell'ente);

2. Il 10% del valore medio viene calcolato suddividendo le risorse per la performance individuale per il numero complessivo dei dipendenti in servizio nell'anno di competenza del presente CCI con esclusione dei titolari di posizione organizzativa. Tale numero è quello medio esistente nello stesso anno considerando il personale a tempo parziale come unità intera. Il risultato della divisione rappresenta il valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale di cui al comma 2 dell'art. 81 del CCNL 21.5.2018.

3. Ad una percentuale del 1% dei dipendenti in servizio, con arrotondamento all'unità superiore, è attribuita una maggiorazione del 10% come indicato al comma precedente per un importo pari a quanto riportato nel prospetto di ripartizione del fondo allegato al presente accordo.

4. Tale maggiorazione del premio destinato alla performance individuale è attribuita secondo l'ordine della graduatoria stilata sulla base della valutazione riportata nella scheda individuale consegnata a tutti i dipendenti dell'Ente che partecipano alla performance individuale.

5. Detta graduatoria è stilata in base ai seguenti criteri:

- a) valutazione della performance individuale data dalla scheda di valutazione individuale per l'anno di riferimento;
- b) in caso di parità la maggiorazione verrà erogata al dipendente con più anni di anzianità di servizio.
- c) In caso di ulteriore parità la maggiorazione verrà erogata al dipendente. On maggiore anzianità anagrafica;

6. La valutazione del raggiungimento degli obiettivi è effettuata dall'apposito nucleo sulla scorta dei reports predisposti dal responsabile del Servizio in cui sono indicati i risultati raggiunti riguardo agli obiettivi previsti nel PdP/PDO.

7. Nella distribuzione delle risorse si terrà conto del personale in servizio a tempo parziale, nonché del periodo lavorativo degli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno.

8. Detto istituto di riservare il 10% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale non potrà essere applicato sino a quando questo ente avrà un solo dipendente non incaricato di posizione organizzativa.

Art. 19 Welfare integrativo

Le azioni di welfare aziendale potranno essere attivate dall'Amministrazione comunale a richiesta delle OOSS, qualora ci siano le condizioni economiche e contrattuali sulla modalità di finanziamento dell'istituto.

Art. 20 Salute e sicurezza sul lavoro

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL 16.11.2022, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

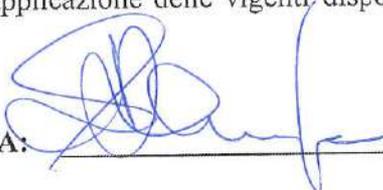
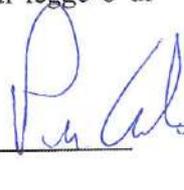
- a) L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di **igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti**, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
- b) In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla **salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti** a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.

- c) 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 mentale e sociale**, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
- d) Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna **risorse finanziarie congrue** per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
- e) L'Amministrazione deve **coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza** in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di **informazione e formazione** su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
- f) La **valutazione dei rischi** di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D. lgs 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo **stress da lavoro-correlato**, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le **lavoratrici in stato di gravidanza**, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle **differenze di genere, all'età, alla provenienza** da altri Paesi.

Art. 21
Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

GIULIANA SCAGUA CSA/RAL
Giuliana Scaglia PAVIA
(Lo d)

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

**DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ALL'INTERNO
DELLE AREE***(art. 14 CCNL-2022 e art. 9 CCI)*

1. Sulla base delle risorse aggiuntive stanziare per le progressioni economiche, in sede di contrattazione per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse di cui all'art. 79, comma 1, del CCNL-2022, vengono avviate le procedure previste dall'art. 14 del medesimo CCNL, finalizzate a compensare i "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio, come riportati nella Tabella "A" del CCNL-2022 e, per il personale delle *Sezioni speciali*, quanto previsto rispettivamente negli articoli 92, 96, 102 e 106 CCNL-2022;
2. Il costo complessivo può subire delle variazioni in aumento, per l'Area Istruttori e Area Funzionari e EQ, qualora sia interessato personale delle Sezioni speciali, ex articoli 92, 96, 102 e 106 CCNL-2022.
3. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area, ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente;
4. possono partecipare alla procedura selettiva annuale i lavoratori che negli ultimi DUE anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;
5. solo esclusi dalla procedura i dipendenti che negli ultimi due anni, siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; in caso vi sia un procedimento disciplinare pendente il dipendente viene ammesso con riserva e l'eventuale progressione sospesa fino alla conclusione del procedimento;
6. il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa, in coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità nel fondo risorse decentrate;
7. la progressione economica viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto;
8. l'esito della procedura selettiva ha vigenza per il solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica;
9. le graduatorie, una per ciascuna area di inquadramento, vengono predisposte per tutti i settori e per tutte le aree sulla base dei criteri di cui la Tabella "1" riportata di seguito;
10. l'Amministrazione può disporre che la procedura selettiva sia avviata sulla base delle istanze presentate dai dipendenti in esito ad apposito avviso emanato dall'ente e pubblicato sulla Intranet aziendale per almeno 7 (sette) giorni;
11. Le singole graduatorie vengono portate a conoscenza dei dipendenti interessati da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo sette giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare al servizio Personale e al segretario comunale, entro detto termine (7 gg). Trascorso tale periodo, il segretario comunale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva;
12. Per l'anno 2023 NON si prevedono progressioni economiche all'interno di ciascuna area.

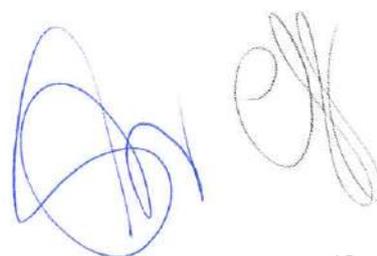


Tabella "1"–Criteri per la definizione delle graduatorie per progressione all'interno delle aree
 - art. 14, comma 2, lettere a), b), c) e d) e art. 7, comma 4, lettera c) CCNL-2022 -

CRITERIO Lettera d)	PUNTEGGIO MASSIMO	SPECIFICHE
VALUTAZIONE: Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite precedenti a quelle dell'anno di progressione o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità	55 da rapportarsi alla valutazione max di punti 100	da rapportarsi alla valutazione max di punti 100 MAX 60 punti
ESPERIENZA PROFESSIONALE Esperienza professionale maturata nella medesima categoria/Area od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione pubblica	35	Un punto virgola centosessantasei all'anno , per massimo trenta anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella categoria o area di inquadramento. Per le eventuali frazioni si calcola 0,25 punti ogni 3 mesi effettuati MAX 30 punti
FORMAZIONE: capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi (certificati).	10	- Certificazioni competenza lingua straniera / informatica: 2 punti per ogni certificazione. - Partecipazione a corsi e percorsi di formazione 1 punto per ogni attestato, svolto nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure. Si valutano solamente i corsi di formazione della durata superiore a quattro ore, sino a un massimo di 10 corsi nel triennio. - Abilitazioni professionali 3 punti per ogni certificazione. Per un massimo di 10 punti
PUNTEGGIO AGGIUNTIVO anche sfiorando il punteggio massimo previsto dalla scheda (punti 100) per personale che non ha conseguito progressioni economiche da più di sei anni	3	Sette anni di NON progressione: 1 punto; Otto anni di NON progressione: 2 punti; Nove o più anni: 3 punti

Media valutazione	Max 60 punti
Esperienza professionale	Max 30 punti
Capacità culturali e professionali	Max 10 punti
Punteggio aggiuntivo	Max 3 punti
TOTALE	Max. 103 punti

CRITERI IN CASO DI PARITÀ DI PUNTEGGIO

Ai sensi dell'art. 14, comma 2, lettere g) e art. 7, comma 4, lettera c), CCNL-2022, le parti concordano che a parità di punteggio, riferito alla graduatoria di ciascuna area e di ciascun settore, sarà data la precedenza al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella posizione di sviluppo d'inquadramento, in caso ancora di parità al più anziano di età.