

**ISTITUTO AUTONOMO CASE POPOLARI
PROVINCIA DI CAMPOBASSO**

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
2023/2025**

TRA

**AMMINISTRAZIONE
E**

ORGANIZZAZIONI SINDACALI

DECRETO DEL COMMISSARIO LIQUIDATORE N. 137 DEL 20/4/2023

**PARTE NORMATIVA RIFERITA AD ISTITUTI CONTRATTUALI RIMESSI ALLA
CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA**

Campobasso, 15/5/2023

La delegazione trattante è così costituita:

Parte pubblica:

- Presidente :

avv. Nicola Travaglini f.to

Parte sindacale:

- Per la R.S.U.:

arch. Rita Libertucci f.to

dott.ssa Barbara Fusco f.to

sig. Antonio Sassani f.to

Organizzazione sindacali territoriali di categoria firmatarie del C.C.N.L.

- C.I.S.L - FP f.to CARLO ROSATI

- FIADEL -CSA Coordinamento Sindacale Autonomo _____

- C.G.I.L. F.P. f.to CRISTIAN LUPICINO

- U.I.L. FLP _____

INDICE

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale
- Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria
- Art. 3 – Verifiche dell’attuazione del contratto
- Art. 4 – Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro
- Art. 5 – Interpretazione autentica dei contratti integrativi decentrati
- Art. 6 – Sostenibilità degli istituti economici

TITOLO II – CRITERI PER LA CORRESPONSIONE DEL SALARIO ACCESSORIO

- Art. 7 – Costituzione fondo risorse
- Art. 8 – Strumenti di premialità
- Art. 9 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie
- Art. 10 – Criteri generali per l’attribuzione dei premi correlati alla performance
- Art. 11 - Disciplina della performance
- Art. 12 – Disciplina del premio differenziale individuale
- Art. 13 – Criteri generali per le progressioni economiche all’interno delle aree
- Art. 14 – Procedure per le progressioni economiche all’interno delle aree
- Art. 15 – Progressioni fra le aree con procedura transitoria
- Art. 16 – Principi generali per corrispondere i compensi relativi alle indennità
- Art. 17 – Indennità per specifiche responsabilità
- Art. 18 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-*bis* CCNL 21.05.2018 e 84-*bis* CCNL 16.11.2022)
- Art. 19 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative e delle Alte professionalità
- Art. 20 - Welfare integrativo
- Art. 21 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

TITOLO III – ISTITUTI DELL’ORARIO DI LAVORO

- Art. 22 – Orario di lavoro e fasce di flessibilità
- Art. 23 – Pausa pranzo
- Art. 24 – Orario massimo di lavoro settimanale

TITOLO IV - TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO

- Art. 25 – Personale comandato o distaccato
- Art. 26 – Salario accessorio del personale a tempo parziale
- Art. 27 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente
- Art. 28 – Salario accessorio del personale a tempo determinato
- Art. 29 – Lavoro somministrato
- Art. 30 – Lavoro agile e da remote

TITOLO V - DISPOSIZIONI FINALI

- Art. 31 - Disposizioni finali

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente C.C.D.I. 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 CC.CC.NN.LL. del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:
 - a) Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16/11/2022 (di seguito indicato C.C.N.L.);
 - b) d.lgs. n. 165/2001 “Testo Unico sul Pubblico Impiego” e smi, in particolare per quanto previsto agli artt. 2, comma 2, 5, 7, comma 5, 40, comma 1, 3-bis e 3-quinquies, 45, comma 3 e 4;
 - c) d.lgs. n. 150/2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 e ss.mm. e/o integr., in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, in particolare, gli artt. 16, 23 e 31 e smi;
 - d) Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato - da ultimo - con deliberazione di Commissario Straordinario n. 264 del 31.8.2005, entrato in vigore il 9.1.2006, modificato con delibera del Commissario Straordinario n. 30 in data 24.5.2011 approvata dalla Giunta Regionale con delibera n. 543 del 18.7.2011;
 - e) C.C.N.L. comparto funzioni locali sottoscritto il 22/5/2018 e CC.CC.NN.LL. comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.
2. 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.
3. Le materie oggetto di contrattazione 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.

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

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori di qualifica non dirigenziale in servizio presso l'Ente a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale o con contratto di formazione e lavoro.
2. Il presente CCI ha durata triennale decorrente dall'1.1.2023 e sino al 31.12.2025, ad eccezione per gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato e automatico previsti dal CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022.
3. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano successive disposizioni normative o contrattuali collettive incompatibili con la prosecuzione degli effetti derivanti dal presente contratto, per le parti incompatibili e di applicazione immediata e precettiva. Ogni riferimento normativo presente nel CCI è da intendersi dinamico.
4. I criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80 comma 1 del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022 sono negoziati con cadenza annuale.
5. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali la sessione negoziale va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento come riportato nell'art. 8 comma 4 CCNL 2019-2021.

6. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso la pubblicazione sul sito dell'Ente.
7. Per quanto non previsto nel presente contratto si rinvia al CCNL vigente.

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, nell'ambito della contrattazione integrativa di cui al precedente articolo 2, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 – Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro

- a. L'Amministrazione si impegna a dare 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 con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
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 mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi 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 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, compresi quelli correlati allo stress-lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. 81/2008

Art. 5 – Interpretazione autentica dei contratti integrativi decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, 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.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate. Il presente istituto resta disciplinato dal presente CCI ai

sensi e per gli effetti di cui all'art. 2, comma 8, del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022.

Art. 6 – Sostenibilità degli istituti economici

Le attribuzioni economiche devono, comunque, risultare compatibili con l'entità delle risorse messe a disposizione nell'ambito del budget annuale di salario accessorio, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e del servizio, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.

TITOLO II – CRITERI PER LA CORRESPONSIONE DEL SALARIO ACCESSORIO

Art. 7 – Costituzione fondo risorse

1. La determinazione annuale delle risorse (costituzione del fondo) da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata con apposito atto in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore (ad esempio: art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017) o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.

Art. 8 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono stabiliti i seguenti strumenti di premialità:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) indennità per attività disagiate e implicantanti il maneggio di valori (art. 84 bis);
 - d) compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 84;
 - e) progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 14 del C.C.N.L.;
 - f) indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 79, comma 2 del C.C.N.L..

Art. 9 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da C.C.N.L. e norme vigenti) e disponibili a costituire il "fondo risorse decentrate" sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 8, 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) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
2. La destinazione delle risorse economiche tra i vari istituti alimentati dal fondo risorse decentrate deve tendere ad un'equilibrata distribuzione delle stesse, privilegiando, per quanto possibile, il regime di premialità meritocratica ed il ristoro indennitario per particolari condizioni di lavoro.
3. La destinazione delle risorse deve essere indicativamente 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 dell'Amministrazione. L'atto di costituzione del fondo di parte stabile individua le risorse che sono utilizzate per il finanziamento degli istituti già previsti dalla contrattazione e, nelle more della contrattazione economica decentrata, quelli a carattere fisso e ricorrente.

4. Il sistema di riparto delle risorse economiche contrattato con le OO.SS. e la RSU tiene conto, nella destinazione, degli istituti economici previsti dal CCNL e recepiti dal CCDI vigente che tengano conto delle attività svolte dalle risorse umane dell'ente.

Art. 10 – Criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. L'Amministrazione promuove il merito e il miglioramento della performance organizzativa ed individuale attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizza i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi economici, secondo i principi stabiliti dal legislatore.
2. L'Amministrazione 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.
3. 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 quali-quantitativo dei servizi offerti, così come trasfusi negli obiettivi annuali dell'Ente e negli indicatori di attività e di risultato agli stessi correlati.
4. Le risorse decentrate che, annualmente, vengono destinate ad incentivare la performance organizzativa ed individuale del personale dipendente sono distinte in due parti:
 - a. **il 30% delle risorse è destinato a remunerare la performance organizzativa;**
 - b. **il 70% delle risorse è destinato a remunerare la performance individuale.**
5. È vietata la distribuzione di trattamenti incentivanti collegati alla performance in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi, in assenza delle verifiche, validazioni ed attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del d.lgs. n. 150/2009.
6. Secondo quanto previsto dagli strumenti regolamentari adottati per competenza dagli Organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono i seguenti principi fondamentali in materia di attribuzione e riconoscimento delle risorse economiche ai fini dell'erogazione dei regimi premiali:
 - a. i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, di meritocrazia, di effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi e di non appiattimento retributivo;
 - b. le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche di merito e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c. il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso virtuoso di gestione dei regimi premiali;
 - d. la performance organizzativa è rilevata ed apprezzata in linea generale con riferimento, tra l'altro, al contributo assicurato alla performance del servizio di appartenenza;
 - e. la performance individuale è rilevata ed apprezzata in linea generale con riferimento, tra l'altro, al raggiungimento degli obiettivi assegnati, all'analisi dei risultati conseguiti, alla qualità della prestazione e del contributo, alle competenze maturate e ai comportamenti secondo gli elementi di valutazione adottati;
 - 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.
7. La misurazione e la valutazione della performance è effettuata sulla base della metodologia formalmente adottata nell'ambito del Sistema permanente di valutazione dell'Ente. Il regolamento ai fini dell'attribuzione del punteggio, anche per i titolari di P.O. e A.P, può disciplinare fattori di incremento della valutazione finalizzati all'eventuale riconoscimento di valore ad attività impreviste e gravose che non siano state inserite nel piano della performance e

che abbiano comportato particolare impegno o conseguito significativi vantaggi per l'Amministrazione e fattori di riduzione qualora si riscontrino in modo oggettivo inadempienze, mancato rispetto degli obblighi di trasparenza ed effettiva presenza in servizio.

8. I criteri di cui al presente articolo decorrono dall'anno 2023 e sono alla base della disciplina della Performance organizzativa e performance individuale di cui ai seguenti articoli del presente CCDI.

Art. 11 - Disciplina della performance

1. Alla luce dei principi stabiliti dal D. Lgs. n. 150/2009 finalizzati ad ottimizzare la produttività del lavoro nonché la qualità, l'efficienza, l'integrità dell'attività amministrativa, la legislazione ha introdotto il concetto di performance organizzativa e individuale che sarà valutata tramite il "Sistema di misurazione e valutazione della performance" ex art. 7 del D. Lgs. n.150/2009. Tale sistema integra i metodi di valutazione del personale dipendente già utilizzati presso questo Ente.
2. Il sistema premiante o Performance generale comprende la performance individuale e quella organizzativa e tutte le forme di premialità da concedere al personale dipendente dell'Ente fino agli istituti contrattuali minori che non costituiscono una vera e propria premialità, ma piuttosto un'indennità attribuita per particolari attività prestate.
3. La performance **organizzativa** riguarda la programmazione delle attività e dei risultati che si intendono raggiungere in conformità con gli obiettivi che si desumono dalla relazione allegata al bilancio e con riguardo agli adempimenti connessi all'attività ordinaria dei singoli uffici per i quali si intende migliorare la qualità e/o l'efficienza e/o l'efficacia. Essa dovrà essere valutata tramite elementi oggettivi e, perciò, gli obiettivi da assegnare al personale devono consistere in attività rilevanti tra quelle di competenza del singolo lavoratore, misurabili sulla base di valori oggettivamente riscontrabili, congruenti con riferimento ai tempi assegnati per la realizzazione e/o alle scadenze già fissate da leggi o regolamenti e alle risorse disponibili. La valutazione sarà effettuata dal dirigente/sostituto/equipollente e validata dal Nucleo di valutazione con riguardo al raggiungimento degli obiettivi fissati, nonché alla capacità di collaborare, di comunicare e di gestire il gruppo di lavoro, di individuare e risolvere i problemi, di iniziativa, di autonomia, di produrre quantità di lavoro, capacità di creare un ambito di lavoro favorevole utilizzando lo stesso sistema di valutazione previsto per l'erogazione della performance individuale e, perciò, tramite la compilazione della scheda allegata sub "A". La valutazione si intende positiva se al dipendente viene attribuito un punteggio non inferiore al 70% del punteggio massimo previsto in 100. Il rendimento inferiore a 70/100 non darà diritto alla corresponsione della performance organizzativa.
4. La performance **individuale** si riferisce al risultato che l'Amministrazione si attende in relazione al ruolo e al comportamento che il lavoratore rispettivamente ricopre e assume nel contesto lavorativo. Essa sarà valutata previa specifica delle competenze che si attendono da ciascun lavoratore con riferimento al ruolo che ricopre nell'organizzazione e, perciò, sarà verificata la capacità di integrazione, l'accuratezza e l'affidabilità nell'eseguire i compiti affidati, la flessibilità e l'interesse al miglioramento.
5. La premialità prevista è finanziata con le risorse del fondo per il miglioramento e l'efficienza dei servizi ex art. 79 C.C.N.L. al netto delle risorse utilizzate per la corresponsione delle progressioni economiche e di tutte le altre indennità (maneggio valori, di responsabilità, disagio etc.).

Previa attribuzione di un coefficiente di peso per ogni categoria, il dirigente/sostituto/equipollente valuterà il dipendente tramite la compilazione di idonea scheda che tenga conto dei criteri di valutazione di seguito riportati attribuendo così il punteggio di rendimento.

Ad ogni categoria è attribuito il valore-base o peso secondo la seguente tabella

AREA DEGLI OPERATORI: 0,67

AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI: 0,75

AREA DEGLI ISTRUTTORI: 0,80

AREA DEI FUNZIONARI E DELL'E.Q.: 1,00

dove ponendo pari a 1,00 il valore tabellare giuridico dello stipendio di ingresso relativo all'AREA DEI FUNZIONARI E DELL'E.Q. (€ 23.212,35) tutti gli altri rapporti sono ottenuti dividendo i singoli valori tabellari giuridici di ingresso delle diverse categorie per il suddetto valore-base. I valori tabellari sono desunti dal C.C.N.L. e possono essere modificati al cambiare dei contratti.

La somma dei prodotti del valore-base per il numero dei dipendenti inquadrati nella categoria di riferimento rappresenterà il numero dei "dipendenti equivalenti" per il quale dividere il totale delle risorse disponibili ed ottenere il "valore punto" che, moltiplicato per ciascun rapporto di categoria (valore-base), consente di calcolare la quota di salario accessorio spettante per ogni dipendente, la quale sarà correlata alla valutazione della performance tramite il "punteggio di rendimento" - attribuito dal Dirigente/sostituto/equipollente sulla scorta della scheda di valutazione allegata (scheda "A") - e rapportata alle presenze.

Di seguito, la schematizzazione del procedimento per il calcolo della performance individuale:

N.ro dipendenti equivalenti:

n.ro dip. AREA DEGLI OPERATORI*0,67

n.ro dip. AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI*0,75

n.ro dip. AREA DEGLI ISTRUTTORI*0,80

n.ro dip. AREA DEI FUNZIONARI E DELL'E.Q.*1

Fondo/somma dipendenti equivalenti = valore punto.

Valore punto*peso categoria di ciascun dipendente= massima quota performance spettante a ciascun dipendente

Massima quota produttività * peso categoria * punteggio di rendimento/100 * percentuale di presenze = quota performance individuale

La percentuale delle presenze, considerato che il lavoro dell'Ente è organizzato su 5 giorni lavorativi settimanali, sarà riferita al numero delle giornate lavorative annuali pari a 256 e perciò il rapporto da considerare sarà: (256 – giorni di assenza)/256.

Non si considerano giorni di assenza:

- I corsi di formazione autorizzati;
- Le ferie e le festività soppresse;
- Il congedo di maternità e paternità (PERIODO OBBLIGATORIO);
- Permessi per allattamento
- I permessi per assemblee sindacali;
- I permessi retribuiti per: attività sindacale, trattative, convegni e congressi (art. 17 del CCNQ/98 e successive modificazioni);
- I permessi per patologie gravi e terapie salvavita (art. 37 C.C.N.L. 21/05/2018);
- La donazione sangue e midollo osseo;
- I permessi ex artt. 40-41-43-44 C.C.N.L. 16/11/2022;
- La citazione a testimoniare;
- L'espletamento funzione giudice popolare;
- I permessi ex legge n.104/92;
- Le assenze previste dall'articolo 4, comma 1, della legge 8 marzo 2000, n. 53
- I permessi per donazione sangue e midollo osseo

Per i dipendenti che prestano un orario di lavoro a tempo parziale di tipo verticale si provvederà, per il calcolo delle assenze, al riproporzionamento delle stesse in rapporto ai giorni lavorati.

La valutazione da parte del Dirigente/sostituto/equipollente effettuata tramite scheda cartacea è trasmessa ad ogni dipendente che apporrà la firma "per presa visione" che non ha natura di dichiarazione di condivisione della valutazione.

Il punteggio da attribuire per il rendimento è pari al massimo 100/100 così distribuito:

- a) arricchimento professionale conseguito in relazione al profilo professionale posseduto e alle attività o competenze svolte – **punti da 0 a 20**;
- b) spirito di iniziativa–autoattivazione; coinvolgimento attivo nella proposizione della risoluzione dei problemi, capacità di adattamento alle esigenze di servizio – **punti da 0 a 10**;
- c) accuratezza e controllo della qualità e dei tempi di lavoro: precisione, tempestività dimostrata nell’assolvimento dei compiti assegnati – **punti da 0 a 20**;
- d) quantità di lavoro prodotto – **punti da 0 a 20**;
- e) raggiungimento degli obiettivi – **punti da 0 a 30**

Il rendimento inferiore a 70/100 non darà diritto alla corresponsione della performance individuale.

Eventuali economie saranno destinate all’anno successivo.

- 6. Le somme destinate alla performance organizzativa e individuale saranno erogate a saldo del premio effettivamente spettante (al netto delle assenze e della percentuale relativa alla valutazione individuale) entro il mese di febbraio dell’anno successivo.

Art. 12 Disciplina del premio differenziale individuale

- 1. In attuazione dell’art. 81, commi 2 e 3, del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022, 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 categoria, 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.
- 2. La quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere riconosciuta, è pari al 10% del personale avente titolo alla premialità.
- 3. In caso di parità di punteggio accede al premio differenziale il dipendente con la media delle valutazioni più alte nel triennio antecedente e, in caso di ulteriore parità, quello con maggiore anzianità di servizio e, in caso di ulteriore parità quello con maggiore anzianità anagrafica.
- 4. Il budget per la maggiorazione è assegnato a ciascuna Area in proporzione al budget di settore attribuito secondo i parametri della performance.

Art. 13 – Criteri generali per le progressioni economiche all’interno delle aree

- 1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell’area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più “differenziali stipendiali” di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun “differenziale stipendiale”, da corrispondersi mensilmente per 13 mensilità, è individuate, distintamente per ciascuna Area e Sezione del Sistema di classificazione, di cui alla Tabella A del CCNL 16.11.2022.
- 2. 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.gs. n. 165/2001 e non determina l’attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all’art. 79, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati.
- 3. I “Differenziali Stipendiali” vengono riconosciuti, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili, ai sensi delle destinazioni operate in applicazione delle prescrizioni di cui all’art. 7 del presente contratto integrativo, secondo i criteri relativi alle procedure di riconoscimento indicate ai successi commi, in conformità a quanto prescritto dall’art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022.

4. L'annualità, sotto il profilo giuridico, cui si riferisce la progressione economica è quella nella quale viene sottoscritto il contratto integrativo che ne prevede l'attivazione. L'attribuzione della progressione economica decorre dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che ne prevede l'attivazione.

5. Il Sistema di attribuzione dei "Differenziali Stipendiali" è basato sui seguenti criteri generali:

a) l'ammontare complessivo delle risorse destinate ai "Differenziali Stipendiali" viene individuato in sede di contrattazione decentrata annuale in base alle risorse stabili disponibili nel fondo;

b) sulla base delle risorse stanziare per i "Differenziali Stipendiali" vengono avviate le relative procedure con finanziamento dalle risorse stabili di cui all'art. 79, commi 1 e 1 bis) del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022;

c) il personale interessato è quello in servizio nell'Ente alla data del 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto;

d) per poter accedere alle progressioni economiche occorre aver maturato alla data del 1° gennaio dell'anno di attivazione dell'istituto un'anzianità minima pari a due anni nella posizione economica in godimento;

e) ai fini del computo del requisito di anzianità di cui alla lettera precedente, il rapporto di lavoro a tempo parziale non è riproporzionabile ai fini della maturazione del predetto periodo e 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;

f) per accedere alla procedura di attribuzione della PEO viene stabilita la soglia minima di accesso di punti 70/100 come valore medio del triennio di valutazione precedente riferita alla valutazione della performance individuale;

g) accede alla procedura di attribuzione della PEO anche il dipendente che non sia stato valutato in una annualità del triennio di riferimento, prendendo 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 (art. 14 comma 2 lettera d) punto 1));

h) il punteggio di valutazione della performance individuale di un dipendente effettuato con riferimento a porzioni di anno viene riproporzionato in base ai mesi di effettiva prestazione;

i) in caso di sistemi di valutazione differenti da quello adottato nell'Ente, il punteggio da prendere a riferimento per il triennio di valutazione sarà quello che deriva dalla riparametrazione tra i due sistemi;

j) nel caso di sanzioni disciplinari superiori alla multa, riportate nel biennio precedente quello di indizione della procedura in questione, il dipendente non è ammesso alla procedura stessa. 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 dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

k) i "Differenziali Stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri utilizzando la scheda di attribuzione del punteggio all. B:

- media delle ultime tre valutazioni individuali annuali della performance conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità: viene attribuito un peso pari all'80% del totale;

- esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all'art. 1

(Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi. È attribuito un peso pari al 10% del totale;

- gli ulteriori criteri, correlati alle capacità culturali e professionali acquisite, a cui viene attribuito un peso pari al 10% del totale, sono: la partecipazione a corsi formativi di almeno 4 ore giornaliere, il possesso del titolo di studio previsto per l'accesso alla categoria superiore a quella in godimento o master universitari/scuole di specializzazione (1 punto), le abilitazioni professionali (5 punti), l'idoneità conseguita per la partecipazione a concorsi per l'accesso a categoria pari o superiore a quella in godimento...

In caso di parità di punteggio nella graduatoria, la PEO verrà attribuita secondo i seguenti criteri preferenziali: 1) maggiore anzianità nella posizione economica della categoria di appartenenza; 2) maggiore anzianità di servizio; 3) maggiore età anagrafica.

l) per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio di cui alla precedente lettera k). Tale punteggio aggiuntivo, definito in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) del CCNL del 16.11.2022, può anche essere differenziato in relazione al numero di anni trascorsi dall'ultima progressione economica attribuita al dipendente;

m) le graduatorie hanno vigenza esclusivamente per la sessione di progressioni orizzontali cui sono riferite, per cui non è possibile lo scorrimento delle stesse;

n) per il personale comandato o distaccato si rinvia alle previsioni dell'art. 14 del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022;

o) per il personale iscritto ad ordini o albi professionali è incrementata ai sensi dell'art. 102 del CCNL 16/11/2022.

7. Gli esiti della prima applicazione della metodologia adottata per i "Differenziali Stipendiali" saranno oggetto di confronto tra le parti, al fine di verificare la funzionalità e individuare eventuali interventi migliorativi.

8. I criteri di cui al presente articolo decorrono dall'anno operativo 2023.

Art. 14 – Procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree

1. Sulla base delle risorse aggiuntive stanziare per le progressioni orizzontali, in sede di contrattazione annuale per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse stabili, vengono avviate le procedure previste dall'art.14 del C.C.N.L. 16/11/2022.

2. Di norma, entro il mese di aprile, dopo la stipula definitiva del contratto decentrato in cui sono previste le progressioni orizzontali e l'approvazione del Fondo risorse decentrate, viene pubblicato un avviso pubblico destinato a tutti i dipendenti dell'Istituto, compreso il personale distaccato o comandato, nel quale vengono indicate le progressioni orizzontali, distinte per categorie, assegnabili nell'anno di riferimento. L'avviso conterrà anche i termini entro cui presentare la relativa istanza, il modello di richiesta e gli eventuali allegati da presentare.

3. Scaduto detto termine, il Dirigente/sostituto/equipollente provvede alla redazione delle relative graduatorie, sulla base dei criteri riportati nella scheda allegata sub B. Le schede dovranno essere redatte per ognuno dei singoli anni del triennio, e i punteggi delle singole schede (il cui totale è pari a 100) dovranno essere riparametrati, per ognuno degli anni ai valori di seguito riportati:

Primo anno del triennio: peso 20 punti;

Secondo anno del triennio: peso 30 punti;

Terzo anno del triennio: peso 50 punti.

Il dipendente non sarà soggetto alla valutazione, per ognuno dei singoli anni, nel caso non abbia prestato attività lavorativa per un tempo superiore alla metà delle giornate lavorative. La percentuale delle presenze, considerato che il lavoro dell'Ente è organizzato su 5 giorni lavorativi settimanali, sarà riferita al numero delle giornate lavorative annuali pari a 256.

Non saranno considerati giorni di assenza:

- I corsi di formazione autorizzati;
- Le ferie e le festività soppresse;
- Il congedo di maternità e paternità (PERIODO OBBLIGATORIO);
- Permessi per allattamento
- I permessi per assemblee sindacali;
- I permessi retribuiti per: attività sindacale, trattative, convegni e congressi (art. 17 del CCNQ/98 e successive modificazioni);
- I permessi per patologie gravi e terapie salvavita (art. 37 C.C.N.L. 21/05/2018);
- La donazione sangue e midollo osseo;
- I permessi ex artt. 40-41-43-44 C.C.N.L. 16/11/2022;
- La citazione a testimoniare;
- L'espletamento funzione giudice popolare;
- I permessi ex legge n.104/92;
- Le assenze previste dall'articolo 4, comma 1, della legge 8 marzo 2000, n. 53
- I permessi per donazione sangue e midollo osseo

Per i dipendenti che prestano un orario di lavoro a tempo parziale di tipo verticale si provvederà, per il calcolo delle assenze, al riproporzionamento delle stesse in rapporto ai giorni lavorati.

4. Sono ammessi alla selezione per la progressione economica i dipendenti in servizio a tempo indeterminato nell'Ente alla data del 31 dicembre dell'anno immediatamente precedente a quello al quale si riferisce la progressione che siano in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento, non inferiore ai ventiquattro mesi precedenti.

Ai fini della maturazione del biennio il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato equivalente al rapporto di lavoro a tempo pieno.

Sono esclusi dal computo dell'anzianità di servizio i periodi di aspettativa e congedo non retribuiti, Non possono essere ammessi a selezione i dipendenti che siano incorsi, nell'ultimo biennio, in sanzioni disciplinari superiori alla multa, riportate nel biennio precedente quello di indizione della procedura in questione, il dipendente non è ammesso alla procedura stessa. 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 dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

5. Le graduatorie, distinte per categorie, vengono portate a conoscenza dei singoli partecipanti tramite posta interna (to do list), da parte dell'ufficio AA.GG. e diventano definitive dopo 10 giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio, mediante istanza scritta da presentare all'Ufficio AA.GG., entro detto termine (10 gg). Trascorso tale periodo, il Dirigente/sostituto/equipollente, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, previa validazione del Nucleo di Valutazione come previsto dall'art. 10, lett. f), del regolamento del Nucleo di valutazione dell'I.A.C.P. di Campobasso approvato con delibera del Commissario Straordinario n. 46 del 9.10.2012, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.
6. Le graduatorie hanno vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
7. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende partecipa alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza, secondo i criteri e le procedure indicate nel presente allegato. A tal fine l'Ente, tramite l'Ufficio AA.GG., dovrà acquisire dall'ente utilizzatore, con cadenza annuale, tutte le informazioni relative alle valutazioni della performance individuale e alla eventuale partecipazione ai corsi di formazione. In presenza di un sistema di misurazione e valutazione

diverso tra l'Istituto e l'ente utilizzatore, si provvederà alla riparametrazione del punteggio della performance individuale.

8. In sede di prima applicazione della presente normativa, poiché la stessa va in continuità con quella di cui all'art. 16 del CCNL 21.05.2018, ai fini della verifica del requisito di ammissione espresso nel comma 2 lett. a) dell'art. 14 del nuovo CCNL si terrà conto delle progressioni economiche effettuate in virtù del CCNL previgente.

Art. 15 - Progressioni fra le aree con procedura transitoria

1. Il presente articolo disciplina le progressioni tra le aree ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.Lgs 165/2001, come modificato dall'art. 3 del Decreto-Legge 9 giugno 2021, n. 80. Alle selezioni potrà partecipare il personale in possesso dei seguenti requisiti:

a) titolo di studio richiesti per l'accesso dall'esterno rispetto ai posti da ricoprire, ovvero requisiti ai sensi dell'art. 13 comma 8, del CCNL 21.11.2023, così come riportato dalla tabella C di corrispondenza;

b) valutazione positiva della performance conseguita per almeno tre successive annualità nell'ente per il quale si effettua la selezione; si intende per valutazione positiva un giudizio superiore al 70% del punteggio assegnato alla performance individuale secondo il sistema di valutazione vigente nel tempo;

c) assenza di provvedimenti disciplinari nell'ultimo biennio

2. La selezione dei candidati avviene con le seguenti modalità:

a) avviso di selezione: è predisposto dall'unità operativa Affari Generali, è adottato con provvedimento del Commissario liquidatore e deve contenere i seguenti elementi: la categoria, il profilo professionale e il numero di posti messi a selezione, i requisiti per l'accesso prescritti per l'ammissione, i criteri di valutazione dei titoli, le modalità per l'inoltro delle domande di ammissione, il termine perentorio entro il quale le domande devono pervenire all'amministrazione;

b) Pubblicizzazione: il bando di selezione è pubblicato per la durata di almeno 10 (dieci) giorni sul sito istituzionale dell'Ente. Copia del bando di selezione è trasmessa alle Organizzazioni Sindacali Aziendali ed alla RSU;

c) Operazioni: scaduto il termine per la presentazione delle domande di partecipazione alla selezione, si procede alla valutazione delle domande pervenute ai fini della loro ammissibilità e i relativi risultati sono approvati dal Commissario liquidatore.

3. L'avviso di selezione disciplina le modalità di svolgimento della procedura e l'assegnazione dei punteggi per ciascun elemento di valutazione. In ogni caso, l'avviso deve prevedere un'adeguata ponderazione dei fattori di cui al comma 7 dell'art. 13 del CCNL 16/11/2022 secondo il seguente schema:

a) Esperienza maturata nell'area di provenienza (max 20 punti). Viene valutata l'anzianità di servizio di ruolo nella Pubblica Amministrazione nella categoria immediatamente inferiore a quella per la quale sono previsti i posti messi a selezione. Il punteggio per l'anzianità di servizio è pari a punti 1 per ciascun anno di servizio nella categoria stessa e fino ad un massimo di 20 punti. Per i mesi di servizio inferiori ad 1 anno, si procede all'attribuzione di un punteggio proporzionale nella misura di 0,09 punti per mese di servizio. Non saranno considerate le frazioni di mese inferiori a 16 giorni, mentre le frazioni di mese pari o superiori a 16 giorni sono equiparate al mese intero.

b) Possesso di titolo di studio pari a quello richiesto per l'accesso dall'esterno (20 punti).

c) Competenze professionali (max 60 punti): competenze acquisite attraverso percorsi formativi (es. possesso di titolo di studio superiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno, master e specializzazioni universitari, competenze informatiche o linguistiche certificate, abilitazioni professionali, attestati Syllabus, idoneità conseguita per la partecipazione a concorsi per l'accesso a categoria pari a quella per cui si concorre...) 5 punti a titolo max punti 30; competenze acquisite nel contesto lavorativo (incarichi di responsabilità nell'Ente) punti 30.

4. La graduatoria di merito dei candidati è formata secondo l'ordine dei punti della votazione complessiva riportata da ciascun candidato, con l'osservanza, a parità di punti delle preferenze di legge (art. 5 comma 4 D.P.R. n. 487/1994 e art. 3 comma 7 L n. 127/1997). La graduatoria di merito è approvata con decreto del Commissario liquidatore e potrà essere utilizzata, oltre che per i vincitori, esclusivamente per la copertura del medesimo posto che si dovesse rendere vacante a causa di cessazione dall'impiego del vincitore stesso.

In base alle esigenze dell'Ente ed alle somme a disposizione calcolate ai sensi del comma 8 dell'art. 13 del CCNL l'Istituto attuerà le progressioni fra le aree secondo la programmazione risultante dal PIAO 2023/25.

Art. 16 – Principi generali per corrispondere i compensi relativi alle indennità

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il relativo ristoro economico; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto. Non sono considerate assenze:
 - I corsi di formazione autorizzati;
 - Le ferie e le festività soppresse;
 - Il congedo di maternità e paternità (PERIODO OBBLIGATORIO);
 - Permessi per allattamento
 - I permessi per assemblee sindacali;
 - I permessi retribuiti per: attività sindacale, trattative, convegni e congressi (art. 17 del CCNQ/98 e successive modificazioni);
 - I permessi per patologie gravi e terapie salvavita (art. 37 C.C.N.L. 21/05/2018);
 - La donazione sangue e midollo osseo;
 - I permessi ex artt. 40-41-43-44 C.C.N.L. 16/11/2022;
 - La citazione a testimoniare;
 - L'espletamento funzione giudice popolare;
 - I permessi ex legge n.104/92;
 - Le assenze previste dall'articolo 4, comma 1, della legge 8 marzo 2000, n. 53
 - I permessi per donazione sangue e midollo osseo
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali di 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 contratto, è di esclusiva competenza del Direttore Generale/sostituto/equipollente, previo parere del Responsabile d'ufficio.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di grado di responsabilità, pregiudizio, pericolo, disagio, rischio.
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità; pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa in termini di presupposto per il riconoscimento.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del Direttore generale/sostituto/equipollente/delegato/equipollente, previo parere del Responsabile d'ufficio.
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente contratto sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio; di conseguenza, sono opportunamente

rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

Art. 17 – Indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 84, comma 1, del C.C.N.L. 16/11/2022 viene erogata, secondo i seguenti criteri generali:
 - a. le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal Direttore generale/sostituto/equipollente/delegato/equipollente con atto scritto, a seguito di specifica attestazione del competente Responsabile d'Ufficio in merito alla concreta organizzazione del lavoro, all'organizzazione degli uffici e dei servizi, alla razionalizzazione ed all'ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.
 - b. Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati nelle aree: Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari (non titolari di posizione organizzativa) in presenza di attribuzione di specifiche responsabilità aggiuntive. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente. Le indennità per specifiche responsabilità non possono essere riconosciute solo con riferimento al profilo di appartenenza.
 - c. In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità.
 - d. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità; nel caso ricorrano responsabilità diverse, al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più alto.
 - e. La corresponsione delle indennità per specifiche responsabilità avviene mensilmente, non è frazionabile ed è rapportata ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi). Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti: per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di lavoro settimanale indicato nel contratto di lavoro; nei casi di fruizione di aspettative; in caso di assenza connessa a gravi patologie richiedenti terapie salvavita dopo i primi trenta giorni di assenza; per i giorni di sospensione disciplinare o sino alla revoca. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca.
 - f. gli incarichi scadono al 31 dicembre di ogni anno e alla scadenza si intendono automaticamente rinnovati qualora il Dirigente/Responsabile di Area non proceda alla revoca con atto formale. Per specifiche esigenze la durata dell'attribuzione delle specifiche responsabilità può essere inferiore all'anno.
 - g. gli incarichi, correlati all'effettivo esercizio delle specifiche responsabilità a cui risultano finalizzati, possono essere soggetti a revisione, integrazione e revoca sulla base delle modificazioni dei presupposti che ne hanno giustificato il riconoscimento; gli incarichi sono inoltre revocabili, con atto scritto motivato, in conseguenza di sopravvenute variazioni contrattuali o organizzative, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi; in conseguenza dell'accertamento di inadempienze da parte dell'incaricato; in caso di sospensione dal servizio a seguito di procedimento disciplinare o penale.
 - h. il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettivamente funzioni che implicano specifiche e complesse responsabilità. Non possono essere retribuiti, attraverso il riconoscimento del suddetto compenso, compiti e

funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività ordinarie dei 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.

- i. dato che l'ammontare massimo lordo dell'indennità per specifiche responsabilità è fissato dal contratto collettivo ad euro 3.000,00 per le aree: Operatori, Operatori Esperti, Istruttori ed euro 4.000 per l'area dei Funzionari ed EQ, si assume convenzionalmente che il valore parametrico di un punto equivalga a euro 100,00.
- j. l'importo delle indennità è il risultato dell'applicazione della scheda di graduazione delle specifiche responsabilità di cui al successivo punto.
- k. l'attribuzione delle specifiche responsabilità e delle relative indennità è riconosciuta esclusivamente in presenza dei seguenti requisiti:

per il personale di area dei Funzionari, il Dirigente/Responsabile di Area dovrà attestare la sussistenza di almeno due requisiti per ogni fattispecie indicando la relativa graduazione secondo una scala di punti, tenuto conto che il valore parametrico per ogni punto è pari a 100 euro, come riepilogato nella seguente scheda:

Scheda attribuzione specifiche responsabilità ex art. 84 CCNL Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022 – Funzionari				
Settore: _____		Servizio: _____		
Dipendente: _____		Cat. _____	Profilo professionale: _____	
_____		Annualità di attribuzione: _____	Dal: _____	
Responsabile di Servizio: _____		Dirigente: _____		
FATTISPECIE/REQUISITI		SUSSISTENZA (SI/NO)	PUNTI Max 40	IMPORTO Valore punto 100 euro
A	AUTONOMIA E RESPONSABILITÀ		MAX 9	
A1	Autonomia operativa nello sviluppo attività		Da 1 a 3	
A2	Responsabilità operative in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate		Da 1 a 3	
A3	Responsabilità di istruttoria di procedure complesse e apposizioni di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza		Da 1 a 3	
B	RESPONSABILITÀ GESTIONALE		MAX 9	
B1	Responsabilità di procedimenti di spesa		Da 1 a 3	
B2	Responsabilità di gruppi di lavoro di almeno due risorse umane escluso il responsabile		Da 1 a 3	
B3	Responsabilità di realizzazione di piani di attività		Da 1 a 3	
C	RESPONSABILITÀ PROFESSIONALE		MAX 12	
C1	Responsabilità di processo		Da 1 a 4	
C2	Responsabilità di sistemi relazionali complessi e rilevanti interni ed esterni		Da 1 a 4	
C3	Responsabilità di concorso/supporto delle decisioni del titolare di P.O./A.P.		Da 1 a 4	
BREVE DESCRIZIONE DELLE SPECIFICHE RESPONSABILITÀ			TOT	

per il personale area istruttori, il Dirigente/Responsabile dell'Area dovrà attestare la sussistenza di almeno due requisiti indicando la relativa graduazione secondo una scala di punti, tenuto conto che il valore parametrico per ogni punto è pari a 100 euro, secondo la seguente scheda:

Scheda attribuzione specifiche responsabilità 84 CCNL Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022 – Istruttori			
Settore: _____		Servizio: _____	
Dipendente: nome cognome _____		Cat. _____	
_____		Profilo professionale: _____	
_____		Annualità di attribuzione: _____	
Dal: _____		Responsabile di Servizio: _____	
Dirigente: _____		_____	
FATTISPECIE/REQUISITI	SUSSISTENZA (SI/NO)	PUNTI MAX 30	IMPORTO Valore punto 100 euro
A	AUTONOMIA E RESPONSABILITÀ	MAX 6	
A1	Responsabilità operative in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate	Da 1 a 3	
A2	Partecipazione ad attività istruttoria di procedure complesse a supporto del titolare di P.O. /A.P.	Da 1 a 3	
B	RESPONSABILITÀ GESTIONALE	MAX 5	
B1	Coordinamento di gruppi di lavoro di almeno due risorse umane escluso il coordinatore	Da 1 a 5	
C	RESPONSABILITÀ PROFESSIONALE	MAX 9	
C1	Responsabilità di sistemi relazionali complessi e rilevanti interni	Da 1 a 4	
C2	Supporto delle decisioni del titolare di P.O./A.P.	Da 1 a 5	
BREVE DESCRIZIONE DELLE SPECIFICHE RESPONSABILITÀ		TOT	

per il personale di area operatori/operatori esperti, il Dirigente/Responsabile dell'Area dovrà attestare la sussistenza del requisito per la seguente fattispecie indicando la relativa graduazione secondo una scala di punti, tenuto conto che il valore parametrico per ogni punto è pari a 100 euro, secondo la seguente scheda:

Scheda attribuzione specifiche responsabilità art. 84 CCNL Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022 – Operatori/Operatori Esperti			
Settore: _____		Servizio: _____	
Dipendente: nome cognome _____		Cat. _____	
_____		Profilo professionale: _____	
_____		Annualità di attribuzione: _____	
_____		Dal: _____	
Responsabile di Servizio: _____		Dirigente: _____	
_____		_____	
FATTISPECIE/REQUISITI	SUSSISTENZA SI/NO	PUNTI MAX 20	IMPORTO Valore punto 100 euro
B	RESPONSABILITÀ OPERATIVA	MAX 10	
B1	Coordinamento di gruppi di lavoro di almeno due risorse umane escluso il coordinatore	Da 1 a 5	
B2	Controllo dell'efficienza e manutenzione di risorse strumentali	Da 1 a 5	
BREVE DESCRIZIONE DELLE SPECIFICHE RESPONSABILITÀ		TOT	

- Al personale dell'area dei funzionari (non titolari di posizione organizzativa) a cui sia stata formalmente attribuita la responsabilità d'ufficio spetta un compenso annuo fino ad un

massimo di € 4.000, come stabilito dall'art. 84, comma 1, del C.C.N.L. 2019/21. L'indennità per specifica "responsabilità d'ufficio" è erogata in quote mensili; il compenso annuale per la vigenza del presente contratto è stabilita fino ad un massimo di € 4.000/00.

3. Al personale dell'area degli Operatori Esperti e degli Istruttori al quale sia formalmente attribuito l'incarico di svolgere ispezioni, sopralluoghi, accessi e sfratti che comportano il recarsi presso alloggi in notevole stato di degrado per la cattiva manutenzione e la scarsa pulizia da parte dei conduttori che spesso hanno atteggiamenti minacciosi e aggressivi. Il compenso annuo è stabilito fino ad un massimo di € 3.000/00.
4. Al personale dell'area degli Operatori Esperti e degli Istruttori che sia stato incaricato di svolgere un'attività di collaborazione a procedimenti di competenza dei responsabili d'ufficio che comporti *la responsabilità di una o più procedure di lavoro a rilevanza interna o di procedure a rilevanza esterna, da svolgersi in autonomia organizzativa, caratterizzate da compiti di significativa complessità e rilevanza all'interno dei processi operativi e delle funzioni assegnate* è riconosciuta l'indennità per specifica responsabilità fino ad un massimo di € 3.000/00 annui.
Le attività di collaborazione previste dal presente comma restano circoscritte nell'ambito delle prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento.
5. Al personale dell'area degli Istruttori che sia stato nominato "Responsabile del procedimento" in sostituzione del responsabile dell'Ufficio per specifiche attività assegnate all'ufficio stesso è riconosciuta l'indennità per specifica responsabilità fino ad un massimo di € 3.000/00 annui.
Le attività previste dal presente comma restano circoscritte nell'ambito delle prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento.
6. Al personale dell'area degli Operatori Esperti che svolge attività di usciere, per la collaborazione ad accessi e sfratti (operazioni varie consistenti, a titolo di esempio e non esaustivo, nel murare una porta, organizzare il trasloco delle suppellettili, etc.) è riconosciuta l'indennità per specifica responsabilità fino ad un massimo di € 3.000/00 annui.
7. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione dei precedenti commi saranno portati in aumento alle somme destinate alla performance individuale.

Art. 18 – Indennità condizioni di lavoro
(art. 70-bis CCNL 21.05.2018 e 84-bis CCNL 16.11.2022)

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'indennità compresa, ai sensi dell'art. 84-bis del C.C.N.L., tra euro 1,00 e 15,00 commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività.
2. Quali attività disagiate devono intendersi le prestazioni lavorative del singolo dipendente svolte in condizioni del tutto peculiari (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincidono con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di condizioni che si ravvisano in un numero limitato di potenziali beneficiari.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dell'Ufficio, 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;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dell'Ufficio, da chi ha un orario di lavoro anticipato o posticipato rispetto a quello previsto per la generalità dei dipendenti e/o rientri pomeridiani in giornate diverse dal martedì o giovedì per apertura e chiusura della sede (se non è autorizzato lo svolgimento di lavoro straordinario). L'indennità, stabilita

in euro 1,50 al giorno, viene erogata mensilmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.

3. Quale attività “maneggio valori” deve essere intesa quella svolta dai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. Avente diritto all’indennità è l’Economo dell’Ente; in caso di sua assenza, l’indennità è corrisposta al dipendente che lo sostituisce. L’indennità è stabilita in € 5,00 al giorno e viene erogata mensilmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.
4. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte e tre le attività sopra indicate, l’indennità non può superare il valore massimo giornaliero previsto dal contratto.
5. Gli eventuali risparmi derivanti dall’applicazione dei precedenti comma saranno portati in aumento alle somme destinate alla performance individuale.

Art. 19 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative e delle Alte professionalità

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL 16 novembre 2022, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati della titolarità di Posizione Organizzativa e Alta professionalità (P.O. e A.P.):

a. la retribuzione di risultato delle P.O. e A.P. è correlata al raggiungimento di specifici obiettivi assegnati, secondo le prescrizioni del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance;

b. l’erogazione della retribuzione di risultato è subordinata al corretto completamento del ciclo della performance prescritto dal vigente ordinamento;

c. nell’ambito delle risorse complessive finalizzate all’erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. e A.P. previste nell’Ente, viene destinata la quota del 15% delle stesse per il riconoscimento annuale della retribuzione di risultato;

d. l’importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, in applicazione dell’apposito sistema di misurazione e valutazione vigente nell’Ente, tenendo conto dei seguenti criteri:

- viene individuato un budget base nominale (B_nom base) attraverso la suddivisione della quota destinata a finanziare l’indennità di risultato per il numero delle posizioni;

- viene fissata a punti 70 la soglia sotto la quale non si accede alla premialità;

- vengono individuate tre fasce di punteggio (A, B e C) sopra la soglia minima per il calcolo del budget individuale (B_ind) determinato in misura pari al 50% di B_nom base per la prima fascia, al 75% di B_nom base per la seconda fascia e al 100% di B_nom base per la terza fascia;

- si prosegue per la prima fascia (fascia A) attraverso l’individuazione del premio individuale da erogare (P_ind) calcolato attraverso la proporzione del punteggio attribuito con il Budget individuale (B_ind);

- i resti che si determinano in seguito all’individuazione del budget individuale e dei premi effettivi da erogare ai titolari di P.O. e A.P. che si collocano nella prima fascia incrementano il budget base nominale nella medesima misura percentuale (75% e 100%) dei dipendenti collocati nella seconda e terza fascia, attraverso la suddivisione del resto generatosi per il numero delle posizioni collocate in dette fasce;

- si prosegue per la seconda fascia (fascia B) attraverso l'individuazione del premio individuale da erogare (P_ind) calcolato attraverso la proporzione del punteggio attribuito con il Budget individuale (B_ind), così come eventualmente incrementato;
- i resti che si determinano in seguito all'individuazione del budget individuale e dei premi effettivi da erogare ai titolari di P.O. e A.P. che si collocano nella seconda fascia incrementano il budget base nominale nella medesima misura percentuale (100%) dei dipendenti collocati nella terza fascia, attraverso la suddivisione del resto generatosi per il numero delle posizioni collocate in detta fascia;
- si prosegue per la terza fascia (fascia C) attraverso l'individuazione del premio individuale da erogare (P_ind) calcolato attraverso la distribuzione proporzionale ai punteggi del Budget complessivo generatosi per la medesima fascia.
- le fasce sono:
 - o fascia A da 70 a 85 punti ;
 - o fascia B da 86 a 95 punti ;
 - o fascia C da 96 a 100 punti ;
- 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 P.O. e A.P., 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, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo del valore del 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico ad interim, proporzionale al periodo dell'incarico; al tal fine si precisa che l'incarico ad interim non opera in corrispondenza di assenze per fruizione di congedi ordinari da parte della P.O. titolare;
- g. le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione devono essere integralmente utilizzate; eventuali risorse che a consuntivo risultassero ancora disponibili sono temporaneamente utilizzate per la retribuzione di risultato relativa al medesimo anno e quindi riassegnate in fase di costituzione al finanziamento della retribuzione di posizione a decorrere dall'esercizio finanziario successivo.

Art. 20 - Welfare integrativo

1. Alle misure di sostegno indicate all'art. 82 del C.C.N.L. è attribuita la somma annuale di € 12.000/00 destinata a finalità sociali e gestita dal C.R.A.L. dell'ente per finalità culturali e ricreative.

Art. 21 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. I compensi di cui all'art. 80, comma 2, lettera g), del CCNL 16 novembre 2022 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);
2. I suddetti trattamenti economici saranno erogati ai dipendenti secondo la normativa vigente e la disciplina prevista negli appositi Regolamenti approvati dall'amministrazione e vigenti al

momento dell'espletamento delle prestazioni, con atto del Direttore generale/sostituto/equipollente.

TITOLO III – ISTITUTI DELL'ORARIO DI LAVORO

Art. 22 – Orario di lavoro e fasce di flessibilità

1. La disciplina dell'orario di lavoro, ai sensi dell'art. 36 del CCNL del 16 Novembre 2022 è determinata dall'Ente in appositi discipline e provvedimenti adottati nel rispetto del sistema di relazioni sindacali previsto dalla contrattazione collettiva nazionale.

In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettera p) del CCNL 16 novembre 2022, al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente, è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile che trova applicazione esclusivamente nei casi di articolazione oraria ordinaria a tempo pieno e parziale.

2. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, sono individuate, le seguenti fasce di flessibilità temporale e l'orario di servizio, pari a 40,20 ore settimanali, è così articolato: lunedì, mercoledì e venerdì 7,50/14,10; martedì e giovedì 7,50/14,00 - 14,30/19,00. Nella quarta settimana di ciascun mese (esclusi luglio e agosto) in cui è previsto il recupero del mercoledì pomeriggio la durata dell'orario di servizio è pari a 44,20 ore perché alle ordinarie 40,20 ore di servizio si aggiungono le quattro ore del mercoledì pomeriggio 14,30/18,30.

L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione dell'istituto della flessibilità, così come disciplinato nei punti precedenti, deve essere recuperato entro il mese successivo. A scomputo di eventuali permessi e/o ritardi, se non recuperati nel mese successivo, in prima istanza e se disponibili saranno scomputate le ore relative alle giornate di festività soppresse da fruire nell'anno solare.

Art. 23 – Pausa pranzo

1. Le Parti concordano che nei giorni nei quali è previsto il rientro pomeridiano – anche solo ai fini del recupero - l'intervallo tra un turno di lavoro e l'altro dovrà essere non inferiore ai 30 minuti, dalle ore 14,00 alle ore 14,30.

Art. 24 – Orario massimo di lavoro settimanale

1. In applicazione agli art. 22, comma 2 e art. 7, comma 4, lettera r) del CCNL 16 novembre 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 di dodici mesi, nei seguenti casi:

- dipendenti incaricati di Posizione organizzativa o Alta professionalità;
- dipendenti impegnati nelle attività di assistenza e supporto agli Organi istituzionali;
- dipendenti impegnati in interventi di manutenzione e di ripristino delle condizioni di normalità a tutela della pubblica sicurezza e incolumità.

TITOLO IV - TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 25 – Personale comandato o distaccato

1. Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi, alle indennità e progressioni economiche, alle condizioni tutte previste nel contratto collettivo nazionale e nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio, anche al fine di rendere coerenti le valutazioni secondo la propria disciplina.

Art. 26 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

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

Art. 27 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 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.

3. Per la disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale si rinvia al vigente regolamento approvato con la deliberazione commissariale n. 62/2002.

Art. 28 – Salario accessorio del personale a tempo determinate

1. Il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente contratto decentrato integrativo, con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali e verticalizzazioni.

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 determinato abbia svolto almeno 180 giorni di servizio, nell'arco dell'anno solare.

Art. 29 – Lavoro somministrato

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 decentrato integrativo.

2. I relativi oneri sono a totale carico dello stanziamento di spesa 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 e l'erogazione è subordinata all'esistenza degli appositi stanziamenti a tale titolo.

3. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore somministrato abbia svolto attività lavorativa nell'Ente, per almeno 180 giorni di servizio, nell'arco dell'anno solare.

Art. 30 – Lavoro agile e da remoto

Per la disciplina del lavoro agile e del lavoro da remoto si richiama integralmente il TITOLO VI (LAVORO A DISTANZA) – artt. 63/70 del CCNL 16/11/2022.

In questa prima fase dell'applicazione del nuovo CCNL l'ente non adotta un Piano di Organizzazione del Lavoro Agile (POLA) poichè non può prevedere lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile o da remoto. I processi e le attività di lavoro non presentano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tali modalità. Infatti l'Ente non è dotato degli appositi strumenti tecnologici idonei a garantire l'assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni da trattare durante lo svolgimento del lavoro agile. Inoltre, la maggior parte delle attività dell'Ente non consentono di lavorare da casa ma richiedono l'esecuzione di sopralluoghi nelle abitazioni e nei cantieri e la presenza in sede. Anche la carenza di personale rende impossibile, allo stato attuale, l'organizzazione dell'attività lavorativa in modalità agile e/o da remoto.

TITOLO V - DISPOSIZIONI FINALI

Art. 31 - Disposizioni finali

1. **Per quanto non previsto dal presente C.C.D.I. in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente 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.
3. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.
4. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. ed al CNEL, entro cinque giorni dall'adozione del provvedimento di approvazione (art. 8, comma 9 C.C.N.L.).

SCHEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE

MATRICOLA _____

COGNOME e NOME _____

UFFICIO _____

CATEGORIA e PROFILO PROFESSIONALE _____

CRITERI DI EROGAZIONE DELLA PERFORMANCE		
A	Arricchimento professionale conseguito in relazione al profilo professionale posseduto e alle attività o competenze svolte (0-20)	
B	Spirito di iniziativa – autoattivazione; Coinvolgimento attivo nella proposizione di risoluzioni di problemi; Capacità di adattamento alle esigenze di servizio(0-10)	
C	Accuratezza e controllo della qualità e dei tempi di lavoro: precisione, tempestività dimostrata nell’assolvimento dei compiti assegnati (0-20)	
D	Quantità di lavoro prodotto (0-20)	
E	Raggiungimento obiettivi (0-30)	
TOTALE PUNTEGGIO		

Punteggio massimo raggiungibile = 100

Data _____

Il Dirigente/sostituto/equipollente

Per presa visione

Il Dipendente

data

CRITERI CONTRATTUALI
 PER L'APPLICAZIONE AI DIPENDENTI DELLA
 PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE
 P.E.O. ANNO _____

DIPENDENTE: _____

UFFICIO DI APPARTENENZA:

.....

CATEGORIA DI APPARTENENZA

POSIZIONE ECONOMICA IN GODIMENTO

POSIZIONE ECONOMICA VERSO

ELEMENTI DI VALUTAZIONE		Punteggio massimo	Punteggio attribuito
1	Media ultime tre valutazioni performance	80	
2	Esperienza professionale	10	
3	Ulteriori criteri	10	
	abilitazioni professionali		
	partecipazione a corsi formativi di almeno 4 ore giornaliere		
	possesso del titolo di studio previsto per l'accesso alla categoria superiore a quella in godimento o master universitari/scuole di specializzazione		
	idoneità conseguita per la partecipazione a concorsi per l'accesso a categoria pari o superiore a quella in godimento		
punteggio totale		100	

Campobasso, li _____

Il

dirigente/sostituto/equipollente

Il Dipendente

data
