



COMUNE DI URI

07040 - PROVINCIA DI SASSARI

Via Sassari 99, Uri – c.f. 92081820901 - tel. 079-4187050 Mail: protocollo.uri@pec.comunas.it

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO TRIENNIO 2023/2025 ED ECONOMICO ANNO 2023

L'anno duemilaventitré (2023), il giorno ventuno del mese di Dicembre, presso la sede del Comune di Uri, ha avuto luogo l'incontro tra

TRA

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Presidente Dott.ssa Silvia Cristina Contini – Segretario comunale
Componente Dott. Antonio Simula - Responsabile dell'Area Tecnica
Componente Dott.ssa Antonella Piredda - Responsabile dell'Area Amministrativa
Componente Dott. Claudio Spanu - Responsabile dell'Area Finanziaria
Componente Dott.ssa Marianna Carboni - Responsabile dell'Area Socio-Culturale

LA DELEGAZIONE SINDACALE

OO.SS. Territoriale CGIL FP: Sig. Luigi Mameli
OO.SS. Territoriale UIL FPL: Sig. Augusto Ogana
OO.SS. Territoriale CISL FP: Sig.ra Gianfranca Solinas
OO.SS. Territoriale CSA RAL: Sig. Assente
R.S.U. Aziendale Rag. Antonella Colombino

PREMESSO

con deliberazione di Giunta Comunale n. 121 del 30.11.2022 è stata costituita la delegazione trattante di parte, ai sensi dell'art.8, comma 2 del CCNL 2019/2021;

che il Responsabile dell'Area Finanziaria, con determinazione n. 123 del 08.11.2023 ha costituito in via provvisoria il fondo risorse finanziarie destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività anno 2023;

con la Giunta comunale, con deliberazione n. 125 del 22.11.2023, ha dettato gli indirizzi per l'integrazione della parte variabile del Fondo risorse decentrate anno 2023 e ha dettato le direttive alla delegazione trattante di parte pubblica per la ripartizione delle risorse finanziarie del Fondo risorse decentrate dell'anno 2023 e per la negoziazione del contratto decentrato integrativo di parte giuridica ed economica del triennio 2023/2025;

che il Responsabile dell'Area Finanziaria, con determinazione n. 133 del 23.11.2023 ha costituito in via definitiva il fondo risorse finanziarie destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività anno 2023, così come riportato nell'allegato "E";

che in data 29.11.2023 è stata sottoscritta l'ipotesi di ripartizione delle risorse finanziarie del Fondo risorse decentrate dell'anno 2023 e di contratto decentrato integrativo di parte giuridica ed economica del triennio 2023/2025;

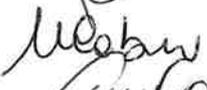
che il Responsabile dell'Area finanziaria ha redatto, ai sensi dell'art. 40, comma 3- sexies, del D.lgs n. 165/2001, la Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria, trasmessa al Revisore dei Conti ai fini del rilascio della certificazione volta al controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata con i vincoli di bilancio sull'ipotesi di contratto decentrato integrativo per l'utilizzazione del fondo risorse finanziarie destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività anno 2023;

che è pervenuta la certificazione del Revisore dei Conti, ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.lgs 165/2001, prot. n. 9696 del 11.12.2023, attestante che la costituzione del Fondo per le risorse decentrate da destinare al personale dipendente non dirigente per l'anno 2023 è stata formulata nel rispetto dei limiti normativi/contrattuali e dei vincoli di bilancio per l'esercizio 2023;

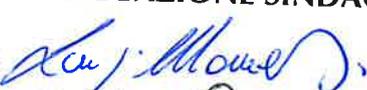
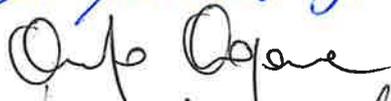
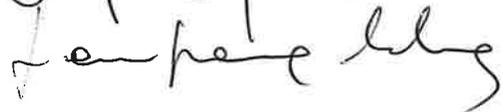
che la Giunta comunale, con deliberazione n.133 del 13.12.2023, immediatamente eseguibile, ha autorizzato la Delegazione trattante di Parte pubblica alla sottoscrizione del Contratto collettivo decentrato integrativo parte economica per il 2023 e parte normativa di durata triennale 2023/2025, come da ipotesi concordata e siglata il 29.11.2023 in sede di delegazione trattante dalla Delegazione trattante di parte pubblica, dalle Organizzazioni Sindacali e dalla Rsu;

TUTTO CIO' PREMESSO, le Parti come sopra costituite sottoscrivono la presente ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI normativo) per il triennio normativo 2023/2025 e per la ripartizione del Fondo salario accessorio del personale dipendente per l'anno 2023.

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Presidente: 
Componente: 
Componente: 
Componente: 
Componente:

LA DELEGAZIONE SINDACALE

CGIL FP: 
UIL FPL: 
CISL FP: 
CSA RAL:
R.S.U. Aziendale 

INDICE

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni generali

Art. 1 – Principi, finalità e quadro normativo di riferimento

Art. 2 – Ambito di applicazione, decorrenza e durata

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO II – Risorse e premialità

Art. 5 – Quantificazione delle risorse

Art. 6 – Strumenti premialità

CAPO III – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

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

CAPO IV – Progressione economica all'interno delle aree

Art. 8 – Criteri generali

CAPO V – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi all'indennità

Art. 9 – Principi generali

Art. 10 – Indennità condizioni di lavoro

Art. 11 – Indennità per specifiche responsabilità

CAPO VI – Performance e premio individuale

Art. 12 – Disciplina della performance

Art. 13 – Differenziazione del premio individuale

CAPO VII – Sezione Polizia locale

Art. 14 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

Art. 15 – Indennità di servizio esterno

CAPO VIII – Incarichi di Elevata Qualificazione

Art. 16 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione

CAPO IX – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 17 - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

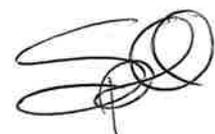
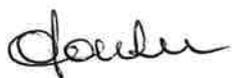
TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO X – Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 18 – Rapporti di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

Art. 19 – Reperibilità

Art. 20 – Turnazioni



Art. 21 – Orario massimo di lavoro settimanale

Art. 22 – Flessibilità dell'orario di lavoro

CAPO XI – Discipline particolari

Art. 23 – Personale comandato o distaccato

Art. 24 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

Art. 25 – Salario accessorio del personale a tempo determinato

Art. 26 – Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i servizi in convenzione

Art. 27 – Ferie e riposi solidali

Art. 28 – Buoni pasto

Art. 29 – Formazione del personale

CAPO XII – Disposizioni finali

Art. 30 – Salute e sicurezza sul lavoro

Art. 31 – Innovazioni tecnologiche

Art. 32 – Disposizioni finali

Allegato "A" al CCDI 2023/2025 - DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE PROFESSIONALI.

Allegato "B" al CCDI 2023/2025 - DISCIPLINA DELL'INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

Allegato "C" al CCDI 2023/2025 - SCHEDA VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE PERSONALE DIPENDENTE

Allegato "D" al CCDI 2023/2025 - SCHEDA VALUTAZIONE INCARICATI DI E.Q.

Allegato "E" al CCDI 2023/2025 – FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023

Allegato "F" al CCDI 2023/2025 – IPOTESI RIPARTIZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

Art. 1 – Principi, finalità e quadro normativo di riferimento

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) costituisce uno strumento per il miglioramento della qualità dei servizi erogati, delle attività svolte dal Comune e della sua organizzazione interna e nel contempo è uno strumento per la tutela degli interessi dei lavoratori, nonché per la crescita professionale degli stessi. Esso si ispira ai principi di tutela dei diritti dei dipendenti, di parità e di pari opportunità nonché di valorizzazione delle differenze nell'organizzazione del lavoro e valorizzazione delle eccellenze.
2. Nel perseguimento di tali finalità e nel rispetto dei principi prima indicati, sono dettate le regole per la erogazione dei compensi legati alle prestazioni svolte, tanto con riferimento all'incentivazione della performance quanto all'erogazione delle altre indennità riferite alle condizioni di lavoro.
3. Il presente CCDI 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 n. 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 n. 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, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 85 del 02.08.2019;
 - f) Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 44 del 11.04.2018;
 - g) I CCNL Comparto Regioni-Autonomie Locali (Funzioni 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, 21.05.2018, 16.11.2022.



Handwritten signatures of various officials, including the Mayor (COPAT) and other representatives, in blue and black ink.

Art. 2 - Ambito di applicazione, decorrenza e durata

1. Il presente contratto decentrato integrativo è stipulato sulla base delle previsioni dettate dal CCNL 2019/2022 e ha decorrenza dal 01.01.2023, salvo che per la nuova disciplina delle indennità per specifiche responsabilità che ha decorrenza dal 01.01.2024.
2. Il presente CCDI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
3. Il presente CCDI 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 disciplinati con il medesimo.
4. Le parti si riservano di riaprire il tavolo negoziale qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.
5. Il presente CCDI si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato e a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato, anche sindacale, o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro, nonché al personale con contratto di somministrazione e lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia.
6. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, sono negoziati con cadenza annuale, con apposito accordo tra le parti. In tal senso, le parti concordano che la convocazione della delegazione trattante, escluse le cause di forza maggiore, debba avvenire entro il mese ottobre di ciascun anno.
7. 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.
8. La delegazione trattante di parte sindacale può richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convoca la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono, su richiesta delle parti firmatarie, che possa essere verificato, anche con cadenza annuale, lo stato di attuazione del presente CCDI, mediante incontro tra le parti, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. La delegazione trattante di parte sindacale può richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convoca la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente CCDI, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo 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 15 giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente CCDI 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.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO II – Risorse e Premialità

Art. 5 – Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione e alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente CCDI, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione ed è effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore (ad esempio, art. 23, comma 2, D.lgs n. 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 e indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
2. Ai sensi dell'art. 8, comma 4, al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, il Comune fornisce l'informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 del medesimo CCNL.

Art. 6 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente e ai Regolamenti adottati, (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) premio individuale di cui all'art. 81 del CCNL;
 - d) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis CCNL 21.05.2018 e art. 84-bis CCNL;
 - e) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;
 - f) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del CCNL;
 - g) indennità di funzione di cui all'art. 97 e l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL;
 - h) progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo e a una percentuale limitata di dipendenti, attivabile annualmente sulla base delle risorse disponibili nel fondo, secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo art. 8.



CAPO III – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

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

1. Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili (a costituire il “fondo risorse decentrate”) sono ripartite, ai fini dell’applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, tra le diverse modalità di utilizzo previste nell’art. 80, comma 2, del CCNL.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell’ente, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell’Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti criteri generali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa e individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi a effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l’Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell’organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell’Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; eventuale esame dei giudizi in contraddittorio;
 - e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati e analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione, competenze professionali e comportamenti organizzativi;
 - f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
3. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti, nei limiti delle risorse disponibili, oltre che nel rispetto degli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale, è determinata applicando i criteri previsti nel presente contratto integrativo in corrispondenza a ciascuna fattispecie prevista dall’art. 80 comma 2, del CCNL.



CAPO IV – Progressione economica all'interno delle aree

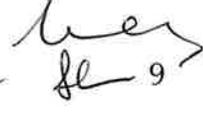
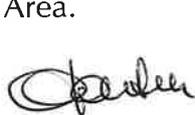
Art. 8 – Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle aree si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche.
2. La progressione economica, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili, è riconosciuta in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni non superiore al **40%** con arrotondamento all'unità più prossima, considerando 0,5 pari ad un'unità.
3. Sono ammessi a concorrere alla progressione economica i dipendenti in servizio a tempo indeterminato alla data del 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del CCDI che prevede l'attivazione delle progressioni e che a tale data abbiano maturato una permanenza nella posizione economica in godimento non inferiore a 2 anni.
4. La decorrenza della progressione economica è fissata al 1 gennaio dell'anno in cui è stipulato il CCDI che ne prevede l'attivazione ed è effettuata in modo distinto per ognuna delle 4 Aree professionali.
5. Il procedimento per l'attribuzione della progressione economica è descritto nell'Allegato A) denominato "Disciplina delle progressioni economiche all'interno delle Aree professionali", che si ispira ai principi dettati dall'articolo 14 del CCNL.

CAPO V – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità

Art. 9 – Principi generali

1. Con il presente CCDI, 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 e aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio a qualsiasi titolo e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili professionali non assumono rilievo.
4. La concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto, sono di esclusiva competenza del Responsabile di Area di assegnazione del dipendente.
5. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di Area.



6. 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 rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
7. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, a ogni indennità corrisponde a una fattispecie o una causale nettamente diversa.
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo 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.

Art. 10 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21.05.2018 così come modificato dall'art. 84-bis del CCNL 16.11.2022)

1. I destinatari della "indennità condizioni di lavoro" sono i dipendenti, non titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione, che svolgono attività implicanti il maneggio di valori e/o esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, e/o disagiate.
2. L'indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività.
3. Sono individuate le seguenti tipologie di attività rischiose:
 - Prestazioni di lavoro che comportano l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività che implicano l'utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto, in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute.
 - Prestazioni di lavoro che comportano l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dallo svolgimento prevalente dell'attività in luoghi che, in relazione ai mezzi o sostanze che vi vengono impiegati, sono fonte di pericolo per la salute e l'integrità fisica del dipendente (officine, cantieri, cucine e simili).
 - Prestazioni di lavoro che comportano l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività che implicano il contatto con salme (sepoltura, tumulazione, rimozione e simili).
 - Prestazioni di lavoro che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive.
 - Prestazioni di lavoro che, per gravosità e intensità delle energie richieste, comportano una significativa usura della salute e del benessere psico-fisico.
4. La misura dell'indennità, per ogni giornata di effettivo svolgimento delle attività rischiose di cui al precedente comma 2, è fissata in **€ 1,50**.
5. Per attività disagiata s'intende una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Si tratta, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari. Sono individuate le seguenti tipologie di attività disagiate:
 - prestazione resa in condizioni climatiche avverse (all'aperto, in luoghi esposti a ogni situazione climatica ecc.);



- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - prestazione resa con frequenti spostamenti sul territorio per verifiche, controlli, sopralluoghi e adempimenti vari.
6. La misura dell'indennità, per ogni giornata di effettivo svolgimento delle attività disagiate di cui al precedente comma 4, è fissata in **€ 1,50**.
7. Il maneggio valori compete al personale che sia adibito in via continuativa e senza interruzione (pertanto in maniera non meramente saltuaria o occasionale) a servizi che comportano maneggio di valori di cassa e detto personale risponda contabilmente di tale maneggio (di norma coloro che sono stati nominati agenti contabili e maneggiano valori di cassa). Per servizio deve intendersi la specifica struttura organizzativa in cui valori di cassa siano continuativamente maneggiati (servizio economato). L'indennità giornaliera per l'economista comunale è proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati nell'anno, secondo i seguenti parametri:

Valori trattati Importi mensili	Indennità €/giorno
Fino a € 500,00	0,60
da € 501,00 a € 1.500,00	1,10
Da € 1.501,00 a € 3.500,00	1,45
Oltre € 3.500,00	1,56

8. Tutte le indennità di cui al presente articolo sono erogate annualmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.
9. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci.

Art. 11 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL)

1. Ai dipendenti inquadrati nelle Aree degli operatori, operatori esperti, istruttori, funzionari (non titolari di incarichi di EQ) può essere attribuita un'indennità per specifiche responsabilità, fino ad un massimo di **€ 2.800,00** annui, al fine di remunerare incarichi che comportano il conferimento di responsabilità che siano effettivamente aggiuntive rispetto a quelle previste dalla declaratoria professionale.
2. L'indennità è volta a remunerare le responsabilità assunte e concretamente esercitate e, coerentemente, può essere erogata al personale al quale siano state attribuite responsabilità che, pur insite nella declaratoria dell'area di appartenenza e, in quanto tali, integralmente esigibili, siano espressive dell'assunzione di responsabilità specifiche e rafforzate nel contesto dell'Amministrazione comunale.

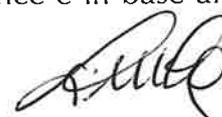
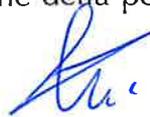
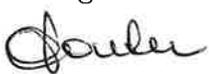


3. Le posizioni di lavoro indennizzabili devono, quindi, riguardare attività, obiettivi, compiti e ruoli di carattere particolare e/o di rilevante complessità, normalmente non reperibili nell'ordinaria e consueta attività generale della struttura funzionale, che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità o incarichi di iniziativa e di risultato ulteriori ed aggiuntivi rispetto a quelli svolti dalla parte maggioritaria dei dipendenti della stessa area (ovvero dello stesso profilo).
4. La locuzione "specifiche responsabilità" non coincide con "responsabilità del procedimento", pertanto non è sufficiente l'assegnazione della responsabilità di procedimento per far sorgere il diritto al compenso.
5. I Responsabili di Area adottano l'eventuale provvedimento di conferimento della specifica responsabilità nel quale devono essere indicate le specifiche mansioni che si ricollegano ai requisiti indispensabili che danno diritto alla corresponsione dell'indennità. L'assegnazione degli incarichi di specifiche responsabilità costituisce condizione essenziale per il riconoscimento della stessa indennità. Al provvedimento è allegata scheda di attribuzione dei punteggi per la determinazione del compenso, debitamente compilata, come da Allegato B). Il conferimento degli incarichi di ufficiale di stato civile, di anagrafe, ufficiale elettorale è di competenza del Sindaco che provvede con proprio decreto. In questo caso il Responsabile di Area provvede alla sola compilazione della scheda di pesatura.
6. Gli incarichi di cui al presente articolo hanno cadenza annuale e decadono, salvo revoca anticipata, il 31 dicembre di ogni anno.
7. L'indennità è legata all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui è correlata, può essere soggetta a revisioni, integrazioni e revoca. Gli importi delle indennità sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno. E' proporzionata ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) e per il personale a part time è determinata in proporzione alle ore lavorative contrattuali.
8. Al dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse, tali attività devono essere considerate all'atto della pesatura.
9. L'indennità 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, gli incarichi rimangono sospesi fino alla ripresa del servizio, con conseguente sospensione della corresponsione della indennità.
10. L'indennità spetta nella misura massima di € 2.800,00 solo per il dipendente che raggiunga il punteggio massimo, mentre viene ridotta proporzionalmente in funzione del punteggio attribuito. In caso di insufficienza delle risorse, viene adottato il seguente procedimento: viene diviso il budget complessivo per la sommatoria dei punteggi, in modo da trovare il valore punto e poi quest'importo viene moltiplicato per il punteggio ottenuto.

CAPO VI – Performance e premio individuale

Art. 12 - Disciplina della performance

1. Le risorse destinate alla performance individuale vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance e in base al raggiungimento



degli obiettivi individuali assegnati con determinazione del Responsabile dell'Area competente, nonché in relazione alle competenze dimostrate e ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.

2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Responsabile di Area nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato con deliberazione delibera di Giunta dell'Unione dei Comuni del Coros, a cui è stata trasferita la funzione di valutazione del personale, e con deliberazione della Giunta del Comune di Uri n.44 del 11.04.2018, secondo la scheda di cui all'allegato "C" al presente CCDI.
3. Le parti concordano che tutte le economie annualmente derivanti dall'applicazione degli altri istituti contrattuali sono destinate a incentivare la performance del personale.

Art. 13 – Differenziazione del premio individuale (Art. 81 del CCNL)

1. Ai sensi del vigente Regolamento per la valutazione della performance, non è riconosciuto alcun compenso a coloro che conseguono una valutazione inferiore a 51 punti.
2. Ai fini di quanto stabilito nel successivo comma 3, si considerano valutazioni positive quelle riportanti un punteggio di almeno 51 punti su 100 e si considerano valutazioni più elevate quelle riportanti un punteggio superiore a 91 punti su 100.
3. A massimo n. 3 dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate è attribuita una maggiorazione del premio individuale pari al 35% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, che si aggiunge alla quota del suo premio.
4. La misura della maggiorazione del premio individuale di cui al comma 3 è così calcolata e stabilita:

ESEMPIO:

Dopo aver definito in sede di contrattazione integrativa:

■ % del valore medio pro-capite (non inferiore al 30%) (Es.: 30%);

■ quota massima di dipendenti a cui può essere attribuita la maggiorazione (Es.: 10% del personale valutato positivamente).

Dati:

Σ premi attribuiti al personale valutato positivamente = € 20.000

n° dipendenti valutati positivamente = 20

Calcolo:

Premio medio pro-capite = Σ premi / n° dipendenti valutati positivamente = € 20.000,00 / 20 = € 1.000,00

Maggiorazione pro-capite (a favore dei dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate) = Premio medio pro-capite * 30% = € 1.000,00 * 30% = € 300,00

Maggiorazione totale = Maggiorazione pro-capite * quota massima dipendenti (20*10%) = € 300,00 * 2 = € 600,00

Nell'ambito delle risorse per la performance individuale dovrà essere, pertanto, ricompresa anche una quota da destinare all'erogazione di tale maggiorazione.

5. Ai fini della maggiorazione del premio individuale, in caso di parità nelle valutazioni, si tiene conto nell'ordine:
 - della media più elevata ottenuta nella valutazione della performance del biennio precedente;



- in caso di ulteriore parità, si procederà a sorteggio.

CAPO VII – Sezione Polizia locale

Art. 14 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

1. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività e iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:
 - articolo 22, comma 3-bis, D.L. 24 aprile 2017, n. 50, convertito in Legge 96/2017;
 - articolo 56-ter del CCNL 21 maggio 2018;
 - articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
 - articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;
 - al regolamento comunale eventualmente adottato in materia.

Art. 15 – Indennità di servizio esterno (Art. 100 CCNL)

2. Al personale della Polizia locale che svolge la sua attività in modo continuativo all'esterno è erogato un compenso per ogni giornata di lavoro pari ad € 1,35 che compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio.
3. L'indennità di cui al presente articolo, è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
4. La misura dell'indennità è riproporzionata in caso di durata del servizio esterno inferiore al totale delle ore da svolgere nella giornata, intendendosi che il servizio esterno, nell'arco della giornata, sia superiore almeno alla metà dell'orario di lavoro.

CAPO VIII – Incarichi di Elevate Qualificazioni

Art. 16 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato degli incarichi di Elevate Qualificazioni

1. Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato dei dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione previste nell'ente, viene destinata una quota pari almeno al 15% del totale (posizione + risultato) per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato.
2. L'importo destinato alla retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione nella quota massima del 17,64% della retribuzione di posizione attribuita, viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance, e sulla base di fasce di punteggio predeterminate, come da scheda denominata allegato "D".

 14

3. Per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL, al dipendente incaricato di Elevata Qualificazione, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari al 20% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incaricato di E.Q. oggetto dell'incarico *ad interim*.
4. La percentuale di cui al comma 2 si applica anche agli incarichi di Elevata Qualificazione attribuiti al personale dell'area degli Istruttori.
5. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi ex art. 20, comma 1, lett. h) del CCNL e la retribuzione di risultato delle E.Q., le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere i seguenti:
 - a) gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del D.lgs n. 50/2016 (dal 01.07.2023 art. 45 D.L.gs n. 36/2023);
 - b) i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 del D.L. n. 90/2014, convertito da Legge n. 114/2014, dell'art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
 - c) i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione ICI, in relazione agli incassi dell'attività di accertamento relativa agli anni pregressi, ai sensi dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662/1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del D.Lgs n. 446/1997;
 - d) recupero evasione Imu e Tari, ai sensi dell'art.1, comma 1091, della Legge 30.12.2018, n. 145.
 - e) i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9 maggio 2006;
 - f) i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. 437/1996, convertito nella legge 556/1996, spese del giudizio.
6. I relativi incentivi, secondo i criteri e le modalità stabilite negli specifici regolamenti, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato, nell'importo pari al 100% di quanto spettante.

CAPO IX – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 17 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

- a) Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997.
 1. Tali risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lettera d) del CCNL 1° aprile 1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5 ottobre 2001, si riferiscono a:
 - proventi da sponsorizzazioni;
 - proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
 - contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
 2. Le relative somme sono erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile dell'Area competente.



15

b) Compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:

- gli incentivi alle funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 45 del D.lgs n. 50/2016 e dell'art. 45 D.L.gs n. 36/2023;
- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione ICI, in relazione agli incassi dell'attività di accertamento relativa agli anni pregressi, ai sensi dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662/1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del D.lgs n. 446/1997;
- recupero evasione Imu e Tari, ai sensi dell'art.1, comma 1091, della Legge 30.12.2018, n. 145;
- diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003 - condono edilizio).

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con provvedimento del Responsabile dell'Area competente.

c) Risparmi di cui all'art. 16, comma 5, del D.L. 98/2011 (Piani di razionalizzazione).

1. 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), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'art. 19 del D.lgs 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del D.lgs n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti del D.L. n. 95/2012. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente;
2. Le relative somme sono erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione, così come approvato dall'organo politico dell'Ente, con atto del Responsabile dell'Area competente.
3. Le somme sono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile dell'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi.

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO X – Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 18 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL Funzioni locali 2016/2018, 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 Area, fino ad un ulteriore 10%.
2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
 - grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;



- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

Art. 19 - Reperibilità (Art. 24 del CCNL 2016/2018)

1. Per le aree di pronto intervento individuate nel successivo comma 7 è istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese.
4. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. L'indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
5. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate sono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art. 38, comma 7, e dell'art. 38-bis, CCNL 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione dell'indennità di reperibilità.
6. La disciplina del comma 5 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art. 24, comma 1, CCNL 14.9.2000.
7. Le aree di pronto intervento interessate all'indennità di reperibilità sono le seguenti:



Servizio	N. addetti	Area professionale	Profilo Professionale
Stato Civile	1	Istruttori	Istruttore amministrativo
Manutentivo	1	Operatori esperti	Operatore tecnico esperto
Manutentivo	1	Operatori	Operatore tecnico

Art. 20 – Turnazioni (art. 30, CCNL)

1. In relazione all'art. 30 del CCNL, le parti concordano che:

1. le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente. A tale fine, si considera distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni, quella che presuppone che il dipendente presti un numero di turni in orario antimeridiano sostanzialmente equivalente a quelli in orario pomeridiano, con uno scostamento che, normalmente, non può superare il 15% su base mensile, arrotondato all'unità in eccesso se pari o superiore a 0,5;
2. la distribuzione equilibrata dei turni non subisce gli effetti delle assenze per malattia. Il disequilibrio legittimo, in questo caso, la corresponsione dell'indennità di turno;
3. la distribuzione equilibrata subisce gli effetti della programmazione annuale del piano ferie;
4. il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10, fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali;
5. i servizi interessati alla turnazione sono i seguenti:

Servizio	N. addetti	Area professionale	Profilo Professionale
Vigilanza	2	Istruttori	Istruttore di Polizia locale

Art. 21 – Orario massimo di lavoro settimanale (art. 29, CCNL)

1. In applicazione agli art. 29, comma 2 e art. 7, comma 4, lettera r) del CCNL, 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, per le seguenti ragioni:
 - dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ai sensi dell'art. 30 del D.lgs n. 267/2000 e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
 - dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della Legge 311/2004;
 - dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione.

Art. 22 – Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 36, CCNL)

1. In applicazione degli artt. 29 e 36 del CCNL e art. 7, comma 4, lettera p) del CCNL, 1, le parti concordano i seguenti criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare:

Orario diurno:

anticipo dell'entrata per un massimo di 30 minuti (dalle 07,15 alle 07,45). L'eventuale credito orario deve essere utilizzato in giornata o al massimo entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il Responsabile di Area.

posticipo dell'entrata per un massimo di 60 minuti (dalle 07,45 alle 08,45). L'eventuale debito orario deve essere recuperato in giornata o al massimo entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il Responsabile di Area.

Orario pomeridiano:

flessibilità del lavoro pomeridiano per un massimo di 30 minuti sia in entrata che in uscita. L'eventuale credito/debito orario deve essere utilizzato/recuperato in giornata o al massimo entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il Responsabile di Area.

2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
 - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.lgs n. 151/2001;
 - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della Legge n. 104/1992;
 - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL;
 - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.
3. L'eventuale credito orario deve essere utilizzato in giornata o al massimo entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il Responsabile di Area.
4. L'eventuale debito orario deve essere recuperato in giornata o al massimo entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il Responsabile di Area.

CAPO XI – Discipline particolari

Art. 23 – 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 presente CCDI, fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire dall'Ente



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a date '19'.

utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

Art. 24 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

1. Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre agli incentivi, alle indennità e ai compensi in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni eventualmente descritte in norme specifiche nel presente CCDI.

Art. 25 – Salario accessorio del personale impiegato con forme di lavoro flessibile

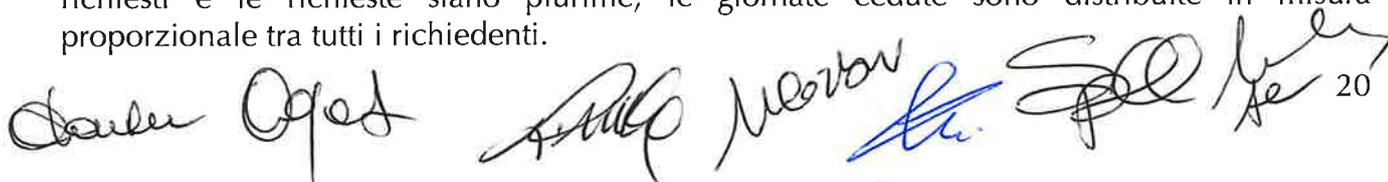
1. Il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente CCDI, con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche all'interno delle aree e verticali.

Art. 26 – Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione

1. Viene qui richiamata la disciplina dell'art. 23 del CCNL.
2. Ai sensi del comma 3 del precitato art. 23, la contrattazione decentrata dell'ente utilizzatore può disciplinare l'attribuzione di un particolare compenso incentivante e/o la corresponsione della indennità per particolari responsabilità.

Art. 27 – Ferie e riposi solidali (art. 30 CCNL 21.05.2018)

1. Su base volontaria e a titolo gratuito, il dipendente può cedere, in tutto o in parte, ad altro dipendente che abbia esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute:
 - le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del D.lgs n. 66/2003 in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in 20 giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e 24 giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni;
 - le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art. 38, comma 6, del CCNL.
2. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1 possono presentare specifica richiesta all'ente, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per un una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.
3. Ricevuta la richiesta, l'ente rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.
4. I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.
5. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.
6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.

 20

7. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività sopresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi per particolari motivi familiari e /o personali, di cui all'art. 41 del CCNL e dei riposi compensativi eventualmente maturati.
8. Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma 7, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzati nel rispetto delle relative discipline contrattuali.
9. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.

Art. 28 – Buoni pasto (art. 35, CCNL)

1. I dipendenti che effettuano orario di lavoro con rientro pomeridiano o serale, a completamento del debito orario, hanno diritto di usufruire di idoneo servizio di ristorazione tramite i buoni pasto.
2. L'amministrazione comunale si impegna a stanziare annualmente i fondi necessari, se sussistenti nel bilancio.
3. Possono usufruire dei buoni pasto i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane (con almeno due ore di rientro), con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti.
4. Sulla base della normativa vigente, il buono pasto è stabilito in € 5,16 (valore nominale del buono pasto).

Art. 29 – Formazione del personale (artt. 54, 55 e 56, CCNL)

1. L'ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento professionale, la riqualificazione e la specializzazione del personale dipendente inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della normativa vigente in materia.

CAPO XII – Disposizioni Finali

Art. 30 – Salute e sicurezza sul lavoro

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL, le parti si accordano l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro.
2. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:
 - l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D.lgs n. 81/2008. A tale scopo allo stesso competono, ogni anno n. 10 ore di lavoro retribuito per l'espletamento delle proprie funzioni, con esclusione del lavoro straordinario;
 - coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di



21

lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;

- coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi; il responsabile della sicurezza in accordo con il medico competente individua le attività che comportano la corresponsione di una indennità di disagio e/o rischio in coerenza con il documento sulla valutazione dei rischi - il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D.lgs n. 81/2008.
- la valutazione dei rischi di cui all'art. 17, c. 1, lett. a), deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e 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 del 8 ottobre 2004 e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal D.lgs n. 151/2001 nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età e alla provenienza da altri paesi.

Art. 31 – Innovazioni tecnologiche

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL, le parti convengono che l'introduzione di nuove tecnologie che producono effetti sulla organizzazione dei servizi e/o sulla qualità del lavoro sia oggetto di preventiva informazione ai soggetti sindacali, che possono avanzare proposte di cui l'ente è obbligato a tenere conto e su cui può formulare delle riserve o delle ragioni di contrarietà solo in presenza di documentate esigenze organizzative (salvo che non siano già previste dalla normativa vigente).

Art. 32 – Disposizioni finali

1. Le parti convengono che tutti gli istituti previsti nel CCNL 16.11.2022 (e nei CCNL per la parte ancora vigente) e non riportati nel presente CCDI, non vengono applicati presso il Comune di Uri.
2. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
3. Le disposizioni contenute in precedenti CCDI in ambiti non disciplinati dal presente conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, purché siano conformi a quanto stabilito dal CCNL 2019/2021. In caso contrario, le disposizioni dei precedenti CCDI devono ritenersi disapplicate.
4. Sono confermate le disposizioni in essere sui servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero
5. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente CCDI, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.
6. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.Ra.N. e al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la relazione illustrativa ed economico finanziaria e sarà pubblicato sul sito internet dell'ente, nella Sezione "Amministrazione trasparente".



DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE PROFESSIONALI

Art. 1 – Criteri generali

1. 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 del sistema di classificazione, nella Tabella "A" del CCNL.
2. Ogni anno possono essere attribuiti differenziali stipendiali nel rispetto del principio della selettività e della quota limitata previsti dalla norma di legge, che l'ente deve garantire. Non è possibile prevedere, per ogni anno, progressioni economiche in misura superiore al **40%** (con arrotondamento all'unità più prossima, considerando 0,5 pari ad un'unità) dei dipendenti dell'ente aventi titolo a partecipare alle selezioni.
3. Sono ammessi a concorrere alla progressione economica i dipendenti in servizio a tempo indeterminato alla data del 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del CCDI che prevede l'attivazione delle progressioni e che a tale data abbiano maturato una permanenza nella posizione economica in godimento, non inferiore a 2 anni. I due anni sono calcolati a ritroso, alla data del 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del CCDI che prevede l'attivazione delle progressioni.
4. E' condizione necessaria per concorrere alla progressione economica, l'assenza negli ultimi due anni di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. I due anni sono calcolati a ritroso, dalla data del 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del CCDI che prevede l'attivazione delle progressioni.
5. La progressione economica viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del CCDI annuale, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili (art. 14, comma 3), secondo le procedure meglio specificate nell'articolo successivo.
6. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno di riferimento vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

Art. 2 - Definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree

1. Sulla base delle risorse stanziare per le progressioni economiche, in sede di contrattazione annuale per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse stabili di cui all'art. 79, commi 1, del CCNL, vengono avviate le procedure previste dall'art. 14 del medesimo CCNL, stabilendo il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area.
2. Di norma, entro un mese della stipula definitiva del CCDI in cui sono previste, viene pubblicato un avviso pubblico destinato a tutti i dipendenti dell'ente, compreso il personale distaccato o comandato, nel quale vengono indicate le progressioni orizzontali, distinte per aree professionali, assegnabili nell'anno di riferimento. L'avviso contiene anche i termini entro cui presentare la relativa istanza (7 giorni), il modello di richiesta e gli eventuali allegati da presentare.
3. Scaduto il termine, viene formata una graduatoria di ente per ciascuna area professionale, da parte dell'ufficio personale, sulla base delle istanze presentate dai dipendenti in esito all'avviso.

 23

7. Le graduatorie vengono predisposte sulla base dei seguenti criteri:

Criteri per la definizione delle graduatorie (art. 14, comma 2, lettere a), b), c) e d) e art. 7, comma 4, lettera c) CCNL)

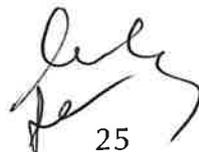
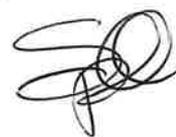
CRITERI Lettera d)	PUNTEGGIO MASSIMO	SPECIFICHE
<p>1) VALUTAZIONI Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico (qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità)</p>	72	<p>Si considera la media della valutazione della performance individuale nel triennio che precede l'anno in cui è stipulato il CCDI che prevede le progressioni, con l'attribuzione del seguente punteggio:</p> <p>media della valutazione da 51 a 60: punti 8 media della valutazione da 61 a 65: punti 16 media della valutazione da 66 a 70: punti 24 media della valutazione da 71 a 75: punti 32 media della valutazione da 76 a 80: punti 40 media della valutazione da 81 a 85: punti 48 media della valutazione da 86 a 90: punti 56 media della valutazione da 91 a 95: punti 64 media della valutazione oltre 95: punti 72</p>
<p>2) ESPERIENZA PROFESSIONALE Esperienza professionale maturata nel medesimo profilo o equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto Funzioni locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi. I periodi inferiori all'anno sono calcolati proporzionalmente.</p>	26	<p>E' riconosciuto un punteggio di 2 punti all'anno, per massimo tredici anni, per ogni anno di esperienza maturata nel medesimo o corrispondente profilo. Il periodo è calcolato a ritroso, a decorrere dal 1 gennaio dell'anno precedente quello in cui è stipulato il CCDI che prevede le progressioni.</p>
<p>3) FORMAZIONE Capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi (certificati), attinenti alle mansioni svolte.</p>	2	<p>E' riconosciuto un punteggio, per un massimo di due punti complessivi, per ogni partecipazione a corsi e percorsi di formazione, debitamente attestati, svolti nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure. Non si conteggiano i corsi di formazione la cui frequenza è obbligatoria (Sicurezza sui luoghi di lavoro, D.lgs 81/2008; Anticorruzione e trasparenza; Codice di comportamento; Privacy).</p>

[Handwritten signatures and initials] 24

TOTALE PUNTEGGIO MASSIMO COMPLESSIVO 100

CRITERI IN CASO DI PARITÀ DI PUNTEGGIO

8. Ai sensi dell'art. 7, comma 4, lettera c) e art. 14, comma 2, lettera g) del CCNL, le parti concordano che a parità di punteggio, riferito alla graduatoria di ciascuna area professionale, si applicano, nell'ordine, i seguenti criteri di priorità:
- Dipendente con la più alta media della valutazione della performance individuale nel triennio che precede l'anno in cui è stipulato il CCDI. Il triennio è calcolato dal 1 gennaio.
 - Dipendente con maggiore anzianità di permanenza nella posizione economica in godimento.
 - Dipendente con maggiore anzianità di servizio.
 - Dipendente con maggiore anzianità anagrafica.
9. Le graduatorie vengono portate a conoscenza dei singoli richiedenti (consegna a mano o per e-mail istituzionale, se presente) da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo 7 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 o al Segretario comunale (nel caso di istanza presentata da dipendenti incaricati di E.Q.), entro detto termine (7 giorni). Le istanze sono esaminate nei successivi 7 giorni. Trascorso tale periodo, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, si provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.
10. Le graduatorie hanno vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
11. 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 qui indicate. A tal fine il Comune, tramite il Servizio personale, 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 comune e ente utilizzatore, si provvederà alla riparametrazione del punteggio della performance individuale.



**SCHEDA PER IL RICONOSCIMENTO DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE
AREE**

SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE ANNO _____

Dipendente:		Profilo Professionale:	
1) VALUTAZIONI (fino a 72 punti)			
valutazione da 51 a 60: punti 8 valutazione da 61 a 65: punti 16 valutazione da 66 a 70: punti 24 valutazione da 71 a 75: punti 32 valutazione da 76 a 80: punti 40 valutazione da 81 a 85: punti 48 valutazione da 86 a 90: punti 56 valutazione da 91 a 95: punti 64 valutazione oltre 95: punti 72	Valutazione anno _____		
	Valutazione anno _____		
	Valutazione anno _____		
	Media		
2) ESPERIENZA PROFESSIONALE (fino a 26 punti)			
Anni di esperienza maturata nel medesimo o corrispondente profilo	Punteggio per anno	Totale	
	2		
3) FORMAZIONE (fino a 2 punti)			
Titolo del corso	Ente di formazione	Punteggio per corso	
		1	
		1	
		Totale	

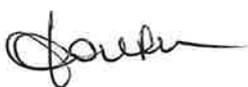


RIEPILOGO

Risultanze della media delle valutazioni della performance individuale nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure	
Esperienza professionale	
Formazione	
TOTALE	

Uri _____

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
PERSONALE



DISCIPLINA DELL'INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

PARAMETRO DI PESATURA	PUNTI ATTRIBUIBILI	VALUTAZIONE	PUNTI MINIMI E MASSIMI	PESATURA
1. Grado di competenza specialistico/professionale rispetto alle funzioni da svolgere.	FINO A 6 FINO A 4 FINO A 2	ELEVATO MEDIO BASSO	2/6	
2. Gestione di procedimenti complessi che comportano un rilievo esterno.	FINO A 6 FINO A 4 FINO A 2	ELEVATO MEDIO BASSO	2/6	
3. Livello di discrezionalità amministrativa o tecnica, distinguendosi in casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è particolarmente diversa e non definibile.	FINO A 6 FINO A 4 FINO A 2	ELEVATO MEDIO BASSO	2/6	
4. Responsabilità nella gestione delle relazioni interne.				
a. con superiori /amministratori.	FINO A 6 FINO A 4 FINO A 2	ELEVATO MEDIO BASSO	2/6	
b. con colleghi /collaboratori.	FINO A 6 FINO A 4 FINO A 2	ELEVATO MEDIO BASSO	2/6	

5. Responsabilità nella gestione delle relazioni esterne.				
a. con la cittadinanza.	FINO A 6 FINO A 4 FINO A 2	ELEVATO MEDIO BASSO	2/6	
b. con organi istituzionali esterni/Enti Pubblici, organi amministrativi e giurisdizionali.	FINO A 6 FINO A 4 FINO A 2	ELEVATO MEDIO BASSO	2/6	
6. Responsabilità di attività che richiedono particolari ed elevate abilità, competenze e professionalità.	FINO A 6 FINO A 4 FINO A 2	ELEVATO MEDIO BASSO	2/6	
7. Collaborazione nella gestione di risorse finanziarie e /o strumentali.	FINO A 6 FINO A 4 FINO A 2	ELEVATO MEDIO BASSO	2/6	
8. Svolgimento in autonomia dei processi lavorativi.	FINO A 6 FINO A 4 FINO A 2	ELEVATO MEDIO BASSO	2/6	
9. Svolgimento di procedimenti plurimi e diversificati.	FINO A 6 FINO A 4 FINO A 2	ELEVATO MEDIO BASSO	2/6	



10. Adattamento alle dinamiche interne ed esterne.	FINO A 6 FINO A 4 FINO A 2	ELEVATO MEDIO BASSO	2/6	
--	----------------------------------	---------------------------	-----	--

Per ciascuna Area professionale il punteggio minimo da conseguire per percepire l'indennità è di 24 punti. Il massimo conseguibile è 72 punti.

Quantificazione compensi:

per l'Area degli Operatori esperti il compenso attribuibile varia da € 400,00 a € 1.400,00 ed ogni punto di differenza tra 24 e 72 è quantificato in € 20,83.

per l'Area degli Istruttori il compenso attribuibile varia da € 800,00 a € 2.500,00 ed ogni punto di differenza tra 24 e 72 è quantificato in € 35,41.

per l'Area dei Funzionari il compenso attribuibile varia da € 1.000,00 a € 2.800,00 ed ogni punto di differenza tra 24 e 72 è quantificato in € 37,50.

danu *Opes* *Aru* *Mearu* *SP* *by*

SCHEDA VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE PERSONALE DIPENDENTE

1) LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (fino a 20 punti)

ANDAMENTO DEGLI INDICATORI DELLA CONDIZIONE DELL'ENTE: fino a 10 punti

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE DEL RESPONSABILE DI RIFERIMENTO E VALUTAZIONE DA PARTE DEGLI UTENTI: fino a 10 punti

2) LA PERFORMANCE INDIVIDUALE (fino a 50 punti)

DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO	PESO PONDERALE	INDICATORI DI VALUTAZIONE	GIUDIZI	PUNTEGGIO

Il punteggio sarà assegnato con i seguenti criteri:

- fino al 40% obiettivo non raggiunto
- dal 41% al 70% obiettivo parzialmente raggiunto
- dal 71% al 90% obiettivo raggiunto
- oltre il 90% obiettivo raggiunto ed attività ulteriori svolte (se indicate in concomitanza con l'assegnazione degli obiettivi)

3) COMPETENZE PROFESSIONALI E COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI (fino a 30 punti)

N.	FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %	PUNTI
1	Impegno Capacità di coinvolgimento attivo nelle esigenze della struttura				
2	Qualità Capacità di garantire la qualità negli esiti delle proprie attività				
3	Autonomia Capacità di dare risposta da solo alle specifiche esigenze				
4	Attenzione all'utenza				

[Handwritten signatures and initials in blue and black ink]

	Capacità di assumere come prioritarie le esigenze dell'utenza				
5	Lavoro di gruppo Capacità di lavorare in modo positivo con i colleghi				
	TOTALI				

Dove le percentuali stanno a significare che:

- fino al 20% sono stati manifestati comportamenti organizzativi insufficienti;
- dal 21 % al 40% non sono stati manifestati comportamenti organizzativi significativi;
- dal 41% al 60% sono stati manifestati comportamenti organizzativi significativi;
- dal 80% al 90% sono stati ampiamente manifestati comportamenti organizzativi adeguati al ruolo ricoperto;
- dal 91% al 100% sono stati manifestati comportamenti organizzativi in maniera ottimale.

TABELLA RIASSUNTIVA

LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	
LA PERFORMANCE INDIVIDUALE	
COMPETENZE PROFESSIONALI E COMPORTEMENTI ORGANIZZATIVI	
TOTALE	

EROGAZIONE DELL'INDENNITA' DI PRODUTTIVITA' AL PERSONALE

- Punteggio fino a 50 punti: nessun compenso
- Punteggio da 51 a 60 punti: erogazione del 10% dell'indennità
- Punteggio da 61 a 65 punti: erogazione del 30% dell'indennità
- Punteggio da 66 a 70 punti: erogazione del 40% dell'indennità
- Punteggio da 71 a 75 punti: erogazione del 50% dell'indennità
- Punteggio da 76 a 80 punti: erogazione del 60% dell'indennità
- Punteggio da 81 a 85 punti: erogazione del 70% dell'indennità
- Punteggio da 86 a 90 punti: erogazione del 80% dell'indennità
- Punteggio da 91 a 95 punti: erogazione del 90% dell'indennità
- Punteggio da 96 a 100 punti: erogazione del 100% dell'indennità

SCHEMA VALUTAZIONE INCARICATI DI E.Q.

1) LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (fino a 30 punti)

ANDAMENTO DEGLI INDICATORI DELLA CONDIZIONE DELL'ENTE: fino a 10 punti

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE E VALUTAZIONE DA PARTE DEGLI UTENTI: fino a 10 punti

RISPETTO DEI VINCOLI DETTATI DAL LEGISLATORE: fino a 10 punti

2) LA PERFORMANCE INDIVIDUALE (fino a 45 punti)

DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO	PESO PONDERALE	INDICATORI DI VALUTAZIONE	GIUDIZI	PUNTEGGIO

Il punteggio sarà assegnato con i seguenti criteri:

- fino al 40% obiettivo non raggiunto
- dal 41% al 70% obiettivo parzialmente raggiunto
- dal 71% al 90% obiettivo raggiunto
- oltre il 90% obiettivo raggiunto ed attività ulteriori svolte (se indicate in concomitanza con l'assegnazione degli obiettivi)

3) COMPETENZE PROFESSIONALI, MANAGERIALI E COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI (fino a 20 punti)

N.	FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %	PUNTI
1	Interazione con gli organi di indirizzo politico Capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative dell'organo politico di riferimento e di conformarsi efficacemente e in tempi ragionevoli alle direttive e alle disposizioni emanate dagli organi di indirizzo				
2	Tensione al risultato ed attenzione alla qualità				

[Handwritten signatures and initials]

	Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato, garantendo la migliore qualità delle attività svolte				
3	Gestione economica, organizzativa e del personale Capacità di usare le risorse finanziarie ed umane disponibili con criteri di economicità, ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità e stimolando lo sviluppo professionale del personale				
4	Innovazione e propositività Capacità di approccio ai problemi con soluzioni innovative e capacità di proposta				
5	Autonomia e flessibilità Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori e di adattarsi alle esigenze mutevoli				
6	Collaborazione Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con gli organi di governo, con i responsabili, con i colleghi e con il personale				
	TOTALE				

4) VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI, CON RIFERIMENTO IN PARTICOLARE AL GRADO DI DIFFERENZIAZIONE DEI GIUDIZI (fino a 5 punti)

TABELLA RIASSUNTIVA

LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	
LA PERFORMANCE INDIVIDUALE	
COMPETENZE PROFESSIONALI, MANAGERIALI E COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI	
VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI, CON RIFERIMENTO IN PARTICOLARE AL GRADO DI DIFFERENZIAZIONE DEI GIUDIZI	
TOTALE	

EROGAZIONE DELL'INDENNITA' DI RISULTATO PER GLI INCARICATI DI E.Q.

Punteggio fino a 50 punti: nessun compenso

Punteggio da 51 a 60 punti: erogazione del 7% della retribuzione di posizione

Punteggio da 61 a 65 punti: erogazione del 7,5% della retribuzione di posizione

Punteggio da 66 a 70 punti: erogazione del 8% della retribuzione di posizione

Punteggio da 71 a 75 punti: erogazione del 9,5% della retribuzione di posizione

Punteggio da 76 a 80 punti: erogazione del 10% della retribuzione di posizione

Punteggio da 81 a 85 punti: erogazione del 12% della retribuzione di posizione

Punteggio da 86 a 90 punti: erogazione del 13,5% della retribuzione di posizione

Punteggio da 91 a 95 punti: erogazione del 15% della retribuzione di posizione

Punteggio da 96 a 100 punti: erogazione del 17,64% della retribuzione di posizione

Handwritten signatures and initials in blue and black ink, including the name "Mauri" and the number "35".

Allegato "E" al CCDI 2023/2025 FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023

FONDO DEL SALARIO ACCESSORIO DEL COMPARTO ANNO 2023 DEL COMUNE DI URI	
FONDI DI FINANZIAMENTO STABILI	IMPORTI
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 67 del CCNL 2018 c. 1 Unico importo del fondo del salario accessorio consolidato all'anno 2017.	€ 60.360,00
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 67 del CCNL 2018 c. 1 Alte professionalità 0,20% monte salari 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate (da inserire solo se l'importo annuale non è stato già ricompreso nell'unico importo storicizzato).	€ -
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. a) Incremento di 83,20 per unità di personale in servizio al 31.12.2015 a valere dall'anno 2019 (risorse non soggette al limite).	€ 1.331,20
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. b) Incrementi stipendiali differenziali previsti dall'art. 64 per il personale in servizio (risorse non soggette al limite).	€ 269,17
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 4 del CCNL 2001 c. 2 - art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. c) Integrazione risorse dell'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio l'anno precedente (da inserire solo le nuove risorse che si liberano a partire dalle cessazioni verificatesi nell'anno precedente).	€ -
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. d) Eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165/2001 (trattamenti economici più favorevoli in godimento).	€ -
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 15 del CCNL 1999 c. 1 lett. l) - art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. e) Somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito processi di decentramento e delega di funzioni.	€ -
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 15 del CCNL 1999 c. 1 lett. i) - art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. f) Per le Regioni, quota minori oneri dalla riduzione stabile di posti in organico qualifica dirigenziale, fino a 0,2% monte salari della stessa dirigenza, da destinare al fondo di cui all'art. 17, c. 2, lett. c); sono fatti salvi gli accordi di miglior favore.	€ -
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 14 del CCNL 1999 c. 3 - art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. g) Riduzione stabile dello straordinario.	€ -
Eventuale taglio del fondo storicizzato - Art. 9 comma 2 bis D.L. n.78/2010 convertito in L.122/2010 Per il triennio 2011/2013 il tetto dei fondi per le risorse decentrate dei dipendenti e dei dirigenti non può superare quello del 2010 ed è ridotto automaticamente in proporzione alla riduzione del personale in servizio e s.m.i. da sottrarre (da inserire solo se l'importo annuale non è stato già ricompreso nell'unico importo storicizzato).	€ 3.662,00
Eventuali riduzioni del fondo per personale ATA, posizioni organizzative, processi di esternalizzazione o trasferimento di personale	€ -
Art. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018 decurtazione fondo posizioni organizzative e alte professionalità, compreso il risultato, per gli enti con la dirigenza.	€ -
Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 Euro 84,50 per n. unità in servizio al 31.12.2018 con decorrenza dal 01.01.2021 (da calcolarsi per intero sulle unità in servizio).	€ 1.098,50
Art. 79 c. 1 lett. c) CCNL 2022 risorse stanziare dagli enti in caso di incremento stabile della consistenza di personale, in coerenza con il piano dei fabbisogni, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale.	€ -
Art. 79 c. 1 lett. d) CCNL 2022 differenziali stipendiali personale in servizio nell'anno 2022.	€ 1.668,49
Art. 79 c. 1-bis CCNL 2022 differenze stipendiali personale inquadrato in B3 e D3.	€ 843,67
SOMMA RISORSE STABILI	€ 61.909,03
FONDI DI FINANZIAMENTO VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	IMPORTI
Art. 15 del CCNL 1/4/1999 c. 1 lett. d) - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. a) Somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43, L. 449/1997 (contratti di sponsorizzazione – convenzioni – contributi dell'utenza già esistenti).	€ -

Art. 4 del CCNL del 5/10/2001 c. 3), art. 15 c. 1 lett. k) CCNL 01.041999 - art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. c) Ricomprende sia le risorse derivanti dalla applicazione dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662 del 1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del D. Lgs.n.446 del 1997 (recupero evasione ICI), sia le ulteriori risorse correlate agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b) del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556 del 1996.	€ 4.387,00
Art. 4 del CCNL 5/10/2001 c. 2 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. d) Integrazione risorse dell'importo mensile residuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato nell'anno in corso.	€ -
Art. 54 CCNL 14/9/2000 - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. f) Quota parte rimborso spese per notificazione atti dell'amministrazione finanziaria (messi notificatori).	€ -
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. g) Risorse destinate ai trattamenti accessori personale delle case da gioco.	€ -
Art. 79 c. 2 lett. b) CCNL 2022 Un importo massimo corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno 1997, relativo al personale destinatario del presente CCNL.	€ -
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. k) Integrazione all'art. 62 del CCNL del 21.02.2018 c. 2 lett. e) somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito processi di decentramento e delega di funzioni.	€ -
Art. 79 c. 2 lett. c) CCNL 2022 Risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato.	€ -
SOMMA RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	€ 4.387,00

CALCOLO DEL RISPETTO DEI LIMITI DEL SALARIO ACCESSORIO	IMPORTI
<i>Totale parziale risorse disponibili per il fondo anno corrente ai fini del confronto con il tetto complessivo del salario accessorio dell'anno 2016.</i>	€ 61.085,00
<i>Art. 23 c. 2 dlgs 75/2017 Eventuale decurtazione annuale rispetto il tetto complessivo del salario accessorio dell'anno 2016.</i>	€ -

FONDI DI FINANZIAMENTO VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	IMPORTI
Art. 15 del CCNL 1/4/1999 c. 1 lett. d) - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. a) Somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43, L. 449/1997 (contratti di nuove sponsorizzazioni – convenzioni – contributi dell'utenza).	€ -
ART. 15 c. 1 lett. K), ART. 16, COMMI 4, 5 e 6 DL 98/2011 - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. b) Piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa.	€ -
Art. 15 c.1 lett. k) CCNL 1998-2001 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. c) Incentivi per funzioni tecniche, D.Lgs 36/2023, art. 76 D.Lgs 56/2017, per condono edilizio, per repressione illeciti edilizi, indennità centralinisti non vedenti.	€ 11.941,01
Art. 18 c. lett. h) e Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. c) Incentivi spese del giudizio, compensi censimento e ISTAT.	€ 535,15
Art. 15, comma 1, del CCNL 1/4/1999 lett. m) - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. e) Eventuali risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14.	€ -
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. j) Per le Regioni a statuto ordinario e Città Metropolitane ai sensi dell'art. 23 c. 4 del Dlgs 75/2017 incremento percentuale dell'importo di cui all'art. 67 c. 1 e 2.	€ -
Art. 80 c. 1 CCNL 2022 , Somme non utilizzate negli esercizi precedenti (di parte stabile)	€ 2.117,99
Legge 145 del 30.12.2018 art. 1 c. 1091 Incentivi legati alla riscossione degli accertamenti IMU e TARI.	€ -
Legge 178/2020 art. 1 c. 870 Risparmi certificati sui buoni pasto non erogati anno 2020.	€ -
DI 135/2018 art. 11 c. 1 lett. b) Risorse accessorie eventuali per le assunzioni finanziate in deroga.	€ -
Art. 33 c. 2 dl 34/2019 Eventuale incremento salario accessorio in deroga realizzabile nell'anno.	€ 781,34
Art. 79 c. 3 CCNL 2022 0,22% del monte salari anno 2018 con decorrenza dal 01.01.2022, quota d'incremento del fondo proporzionale.	€ -
Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 Euro 84,50 per n. unità in servizio al 31.12.2018, quota una tantum annualità 2021 e 2022.	€ 2.197,00
Art. 79 c. 3 CCNL 2022 0,22% del monte salari anno 2018 con decorrenza dal 01.01.2022, quota d'incremento del fondo proporzionale, una tantum annualità 2022.	€ -
DL 13/2023 art. 8 c. 3 incremento fino al 5% delle risorse stabili del fondo dell'anno 2016.	€ -
SOMMA RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	€ 16.572,49

TOTALE RISORSE EFFETTIVAMENTE DISPONIBILI	€ 83.868,52
--	--------------------

UTILIZZO RISORSE STABILI	IMPORTI
Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 14 CCNL 2022 Progressioni economiche orizzontali.	€ 23.515,42
Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 33 c. 4 lett. b) e c) CCNL 22.01.2004 Indennità di comparto.	€ 7.336,97
Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 78 c. 3 lett b) CCNL 2022 Differenziale stipendiale storico non riassorbibile.	€ -
Art. 15 c. 3 CCNL 2022 Assegno ad personam riassorbibile relativo al differenziale economico in godimento superiore a seguito di nuovo inquadramento per progressione verticale.	€ -
Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 31 c. 7 CCNL 14.09.2000, art. 6 CCNL 05.10.2001 - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Incremento indennità personale educativo asili nido.	€ -
Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 37 c. 4 CCNL 06.07.1995 - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Indennità ex VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa.	€ -
SOMMA UTILIZZO RISORSE STABILI	€ 30.852,39

UTILIZZO RISORSE VARIABILI	IMPORTI
Art. 80 c. 2 lett. a) CCNL 2022 Premi collegati alla performance organizzativa.	€ -
Art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2022 Premi collegati alla performance individuale e progetti.	€ -
Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 2022, art. 70-bis Indennità condizioni di lavoro, disagio.	€ -
Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 2022, art. 70-bis Indennità condizioni di lavoro, rischio.	€ -
Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 2022, art. 70-bis Indennità condizioni di lavoro, maneggio valori.	€ -
Art. 80 c. 2 lett. d) CCNL 2022 Indennità di turno.	€ -
Art. 80 c. 2 lett. d) CCNL 2022 Indennità di reperibilità.	€ -
Art. 80 c. 2 lett. d) CCNL 2022, art. 24 CCNL 14.09.2000 Indennità attività prestata in giorno festivo e maggiorazione oraria.	€ -
Art. 80 c. 2 lett. e) CCNL 2022, art. 84 Compensi per specifiche responsabilità	€ -
Art. 80 c. 2 lett. f) CCNL 2022, art. 97 Indennità di funzione categorie C e D	€ -
Art. 80 c. 2 lett. f) CCNL 2022, art. 100 Indennità di servizio esterno	€ -
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022, art. 67 c. 3 lett c) CCNL 2018 Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge, incentivi per funzioni tecniche, art. 113 D.lgs 50/2016, art. 45 D.lgs 36/2023, art. 76 D.lgs 56/2017, per condono edilizio, indennità centralinisti non vedenti.	€ 11.941,01
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022, art. 70-ter CCNL 2018 Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge, compensi ISTAT.	€ 535,15
Art. 80 c. 2 lett. h) CCNL 2022, art. 54 CCNL 14.09.2000 Compensi ai messi notificatori.	€ -
Art. 80 c. 2 lett. i) CCNL 2022, art. 70-quater CCNL 2018 Compensi al personale delle case da gioco.	€ -
Art. 80 c. 2 lett. k) CCNL 2022, art. 82 c. 2, Attuazione dei piani welfare.	€ -
Art. 80 c. 2 lett. h) CCNL 2022, art. 43 L. 449/1997 Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge, incentivi spese del giudizio.	€ -
Art. 80 c. 2 lett. h) CCNL 2022, art. 1, c. 1091 legge 145/2018 Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge, incentivi legati alla riscossione degli accertamenti IMU e TARI.	€ -
SOMMA UTILIZZO RISORSE VARIABILI	€ 12.476,16

Art. 80 c. 3 CCNL 2022 Verifica destinazione prevalente delle risorse variabili ai trattamenti economici del c. 2 lett. a), b), c), d), e) e f).	0,00%
Art. 80 c. 3 CCNL 2022 Verifica destinazione almeno del 30% delle risorse variabili ai trattamenti economici del c. 2 lett. b)	0,00%

RIEPILOGO GENERALE	IMPORTI
TOTALE RISORSE DISPONIBILI	€ 83.868,52
TOTALE UTILIZZO	€ 43.328,55
DISPONIBILITA'	€ 40.539,97

RISORSE CHE NON TRANSITANO NEL FONDO	IMPORTI
Fondo lavoro straordinario (ART. 14 CCNL 01.04.1999)	€ -
Fondo posizioni e risultato Elevate Qualificazioni	€ 38.948,01
Quota incremento proporzionale 0,22% fondo posizioni organizzative a decorrere dal 2022 (fuori dal limite)	€ -

Scuder

Opes

At

Morav
SP
Per
e

Allegato "F" al CCDI 2023/2025 IPOTESI RIPARTIZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023

ISTITUTI CONTRATTUALI	Risorse stabili	Risorse variabili	Totale
Progressioni economiche orizzontale anni precedenti (Art. 68 c. 1 CCNL 2016/2018).	23.515,42	0	23.515,42
Indennità di comparto a carico del fondo (Art. 68 c. 1 CCNL 2016/2018).	7.336,96	0	7.336,96
Progressioni economiche anno 2023 (Art. 14 CCNL 2019/2021 e art. 8 CCDI 2023/2025).	3.550,00	0	3.550,00
Indennità condizioni lavoro - Disagio (Art. 70-bis CCNL 2016/2018 così come modificato dall'art. 84-bis del CCNL 2019/2021 e Art. 10 CCDI 2023/2025).	430,00	0	430,00
Indennità condizioni lavoro - Rischio (Art. 70-bis CCNL 2016/2018 così come modificato dall'art. 84-bis del CCNL 2019/2021 e Art. 10 CCDI 2023/2025).	860,00	0	860,00
Indennità condizioni lavoro - Maneggio valori (Art. 70-bis CCNL 2016/2018 così come modificato dall'art. 84-bis del CCNL 2019/2021 e Art. 10 CCDI 2023/2025).	171,60	0	171,60
Indennità di servizio esterno (Art. 56 quinquies CCNL 2016/2018 - Art. 100 CCNL 2019/2021 - Art. 15 CCDI 2023/2025).	670,00	0	670,00
Indennità di turno (Art. 30 CCNL 2019/2021 - Art. 20 CCDI 2023/2025).	4.500,00	0	4.500,00
Indennità di reperibilità (Art. 24 CCNL 2016/2018 - Art. 19 CCDI 2019/2021).	1.075,00	0	1.075,00
Indennità per specifiche responsabilità (Art. 84 CCNL 2019/2021 - Art. 11 CCDI 2019/2021).	12.050,00	0	12.050,00
Compensi per la produttività (Art. 80, comma 2, CCNL 2019/2021 - Artt. 12 e 13	7.750,05	9.483,33	17.233,38

Andrea Orefice

Luigi Moroni

CCDI 2023/2025).			
Compensi previsti per specifiche disposizioni di legge (Incentivi tecnici Art. 113 D.lgs n. 50/2016, Art. 45 D.lgs 36/2023, Art. 80 CCNL 2019/2021, Art. 17 CCDI 2023/2025)	0	11.941,01	11.941,01
Istat compensi previsti per specifiche disposizioni di legge (Art. 80 CCNL 2019/2021, Art. 17 CCDI 2023/2025)	0	535,15	535,15
TOTALE	61.909,03	21.959,49	83.868,52

Deves

Opof

A.

Morion

Almido

50

Levy