

SOTTOSCRIZIONE CONTRATTIVO COLLETTIVO INTEGRATIVO TRIENNO 2023/2025

Il giorno 27.12.2023, alle ore 9.30, presso la sede dell'A.S.P. Pergola

TRA

L'A.S.P. Pergola rappresentata ai fini del presente atto dal Presidente Pierfranceschi Anacleto;

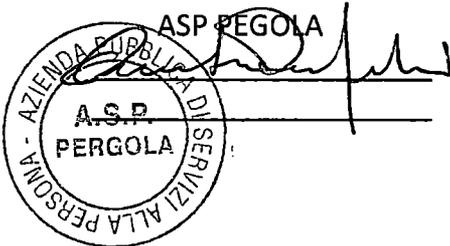
la sigla sindacale _____, rappresentata ai fini del presente atto la _____;
la sigla sindacale _____, rappresentata ai fini del presente atto la _____;
la sigla sindacale _____, rappresentata ai fini del presente atto la _____;
la sigla sindacale _____, rappresentata ai fini del presente atto la _____;

VISTO

- Il Contratto Collettivo Nazionale, Comparto Funzioni Locali del 16/11/2022;

SI SOTTOSCRIVE

il contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2023 / 2025.



Sindacato
Potenza

Sindacato

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO TRIENNIO 2023/2025

INDICE

Art. 1) Oggetto e obiettivi

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

Art. 3) Quantificazione delle risorse

Art. 4) Strumenti di premialità

Art. 5) Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance

PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE

Art. 6) Definizione dei criteri generali

Art. 7) Definizione delle procedure per le progressioni all'interno delle aree

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

Art. 8) Principi Generali

Art. 9) Indennità condizioni di lavoro

Art. 10) Indennità per specifiche responsabilità

Art. 11) Disciplina della differenziazione del premio individuale

Art. 12) Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative

Art. 13) Salario accessorio del personale a tempo parziale

ART. 1- Oggetto e Obiettivi

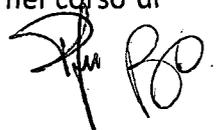
1. Il presente CCI disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.
3. Le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa sono dettate dall'art. 7 del vigente CCNL 16.11.2022.

ART. 2- Ambito di applicazione, Durata, Decorrenza, Disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'A.S.P. Pergola di qualifica non dirigenziale, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale presso altri soggetti - e con contratto di formazione e lavoro.
2. Il presente CCI ha durata triennale decorrente dall'01.01.2023 e sino al 31.12.2025, fermo restando che, in ogni caso, continuerà a produrre i propri effetti giuridici sino alla sua totale o parziale sostituzione, per le parti sostituite o incompatibili, ad opera della stipulazione definitiva del successivo contratto collettivo integrativo di lavoro presso l'amministrazione, ai sensi dell'art. 8, comma 8, del CCNL 16.11.2022.
3. I criteri di ripartizione delle risorse economiche tra le varie modalità di utilizzo, a valere sul fondo risorse decentrate, potranno essere negoziati con cadenza annuale a richiesta delle parti, ai sensi dell'art. 8, comma 1, del predetto CCNL, la cui sessione contrattuale dovrà essere attivata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, in applicazione del comma 4 del citato art.8.
4. Il presente contratto, ai sensi del comma 2, conserva la propria efficacia giuridica e gli effetti conseguenti fino alla stipulazione del successivo contratto integrativo, salvo il caso in cui intervengano norme di legge o del contratto collettivo nazionale di lavoro incompatibili con la prosecuzione dei predetti effetti, per le parti incompatibili e di applicazione immediata e precettiva.

ART. 3 - Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione che vi provvede con apposita determina del Direttore dell'A.S.P. Pergola in conformità e nel rispetto dei vincoli e dei limiti imposti dalle vigenti norme contrattuali e legali, nonché nell'osservanza di ulteriori disposizioni sopravvenute nel corso di



validità del presente accordo, tenuto conto degli orientamenti giurisprudenziali consolidatisi nel tempo, ovvero di eventuali direttive ed indirizzi adottati, al riguardo, dall'Amministrazione.

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

ART. 4 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati dall'Amministrazione, nel triennio di riferimento del presente contratto collettivo integrativo (fatte salve eventuali successive modifiche e/o integrazioni), è possibile l'utilizzo dei seguenti strumenti di premialità:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa e individuale;
 - b) premio differenziale individuale, di cui all'art. 81 del CCNL 16.11.2022;
 - c) progressioni economiche all'interno delle Aree: sulla base di quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL 16.11.2022, potranno essere previste - nel limite delle risorse effettivamente disponibili e specificamente destinate a tal fine nell'accordo annuale di cui all'art.8, comma 4, del predetto CCNL - in modo **selettivo** e riconosciute ad una **quota limitata** di dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e, se compatibile, a tempo determinato, secondo i criteri e le modalità meglio definite ai successivi articoli 6 e 7.

Art. 5 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

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

1. L' A.S.P. PERGOLA promuove il merito ed il miglioramento della performance organizzativa ed individuale, attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizza i dipendenti che conseguano le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi economici, secondo i principi stabiliti dal titolo II (misurazione, valutazione e trasparenza della performance) del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e successive modifiche ed integrazioni. L'Ente misura e valuta la performance dei singoli dipendenti, al fine di migliorare la



qualità dei servizi offerti, nonché la crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative. A tal fine destina, al trattamento economico accessorio collegato alla performance organizzativa ed individuale, una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo, comunque denominato.

2. La misurazione e la valutazione della performance è effettuata sulla base della metodologia formalmente adottata nell'ambito del sistema permanente di valutazione dell' A.S.P. DI PERGOLA e il premio individuale viene riconosciuto al Personale che ottiene una valutazione pari o superiore al punteggio minimo di quello previsto nelle apposite schede di valutazione allegata alla Deliberazione n. 31 del 23.11.2015.
3. L'ammontare del premio individuale viene parametrato al voto ottenuto e ai giorni di effettiva presenza in servizio, al netto delle ferie e permessi.
4. È vietata la distribuzione di trattamenti incentivanti collegati alla performance in modo indifferenziato o sulla base di automatismi, nonché con sistemi diffusivi ed in assenza delle verifiche, validazioni ed attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del citato d.lgs. n. 150/2009.

PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE

Art. 6 – Definizione dei 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-2022. A tali somme, vanno aggiunti gli incrementi del differenziale stipendiale, come individuati negli articoli 92, 96, 102 e 106 del CCNL-2022;
2. In 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, **la percentuale di attribuzione rispetto agli aventi diritto a partecipare alla selezione è stabilita in sede di contratto annuale unitamente al relativo budget di spesa;**
3. La progressione economica, viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva della sezione negoziale annuale, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili (art. 14, comma 3, CCNL-2022), secondo le procedure meglio specificate nell'articolo successivo;
4. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno di riferimento vengono destinate ad aumentare gli incentivi della produttività nel medesimo anno;



Art. 7– Definizione delle procedure per le progressioni all'interno delle aree

1. Sulla base delle risorse aggiuntive stanziare per le progressioni economiche, in sede di contrattazione per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse di cui all'art. 79, comma 1, del CCNL-2022, vengono avviate le procedure previste dall'art. 14 del medesimo CCNL, stabilendo il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area;
2. Possono partecipare alla procedura selettiva annuale i lavoratori che negli ultimi due anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;
3. Sono esclusi dalla procedura i dipendenti che negli ultimi due anni, siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; qualora il procedimento disciplinare sia in corso si applica il comma 2, lettera a), ultimo periodo dell'art. 14 del CCNL-2022;
4. La progressione economica viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto o dell'accordo annuale per l'utilizzo delle risorse. L'esito della procedura selettiva ha vigenza per il solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica;
5. Sono definite in Sede di Delegazione trattante il numero complessivo di progressioni assegnate a ciascuna Area.
6. Le graduatorie, una per ciascuna Area di inquadramento, vengono predisposte con Determina del Direttore dell'ASP di Pergola, sulla base delle istanze presentate dai dipendenti in esito ad apposito avviso emanato dall'ASP e pubblicato ALL'ALBO PRETORIO ONLINE per almeno 15 (quindici) giorni;
7. Le graduatorie di cui al precedente comma vengono composte sulla base dei criteri riportati nella tabella "A" allegata al presente CCI;

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized first name and a last name with a flourish.

Tabella "A" – Criteri contrattati per la definizione delle graduatorie

- art. 14, comma 2, lettere a), b), c) e d) e art. 7, comma 4, lettera c) CCNL-2022 -

CRITERIO	% PUNTEGGIO MASSIMO	SPECIFICHE
<p>VALUTAZIONE:</p> <p>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>	60%	<p>Pagella Punti 44 Max. (1)</p> <p>(scheda di valutazione dell' A.S.P. PERGOLA espressa in quarantaquattresimi)</p> <p>Pagella Punti 28 Max. (2)</p> <p>(scheda dell' A.S.P. PERGOLA espressa in ventottesimi)</p>
<p>ESPERIENZA PROFESSIONALE</p> <p>Esperienza professionale maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto Funzioni locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi</p>	30%	<p>(1) 1,5 punti all'anno, per massimo quindici anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella categoria o area di inquadramento fino ad un massimo di 22 Punti.</p> <p>(2) 0,95 punti all'anno , per un massimo di quindici anni per ogni anno di permanenza del dipendente nella categoria o area di inquadramento fino ad un massimo di 14 punti</p>

<p>FORMAZIONE:</p> <p>capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi (certificati).</p>	<p>10%</p>	<p>Viene riconosciuto un punto, per un massimo di 7,33 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; HACCP; eccetera).</p> <p>(1) Viene riconosciuto 0,63 punti, per ogni partecipazione a corsi 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; HACCP eccetera).</p>
--	------------	---

PUNTEGGI PER CORSI DI FORMAZIONE CONTENUTI NELLA SCHEDA DI VALUTAZIONE (PAGELLA):

- 1) Nel caso la scheda di valutazione (pagella) di cui al punto "valutazione" contiene al suo interno un punteggio attribuito per corsi di formazione questo deve essere scorporato dalla medesima, prima di procedere alla media delle ultime tre valutazioni, in quanto non può avere una duplice valutazione.

NORMA DI SALVAGUARDIA:

- Ove è presente nell'area di inquadramento un solo candidato avente diritto a partecipare alla selezione e il medesimo non abbia beneficiato negli ultimi tre anni della progressione economica all'interno delle suddette aree, questa viene comunque attribuita se il candidato è in possesso di una valutazione positiva;



CRITERI IN CASO DI PARITÀ DI PUNTEGGIO

Ai sensi dell'art. 7, comma 4, lettera c) e art. 14, comma 2, lettere g) e CCNL-2022, le parti concordano che a parità di punteggio, riferito alla graduatoria di ciascuna Area di inquadramento, si applica, il seguente criterio di priorità:

1. Dipendente più anziano di età.
2. Dipendente con maggior periodo di mancata attribuzione della progressione orizzontale in riferimento all'ultima attribuita.

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'F' followed by a cursive 'Bo'.

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

Art. 8 - Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro;
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le Aree di inquadramento.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di competenza del Direttore dell' A.S.P. DI PERGOLA.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale.
8. Le maggiori spese riscontrate a fine anno necessarie per il pagamento di talune indennità rispetto a quelle destinate, sono compensate con gli eventuali risparmi di altre indennità, in caso di insufficienza, con la riduzione degli incentivi relativi la produttività.
9. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente capo sono portati in aumento al fondo destinato a alla produttività del personale del presente contratto integrativo.

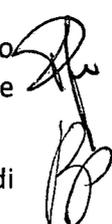
Art. 9 - Indennità condizioni di lavoro

(art. 70-bis CCNL 21/05/2018)

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a. disagiate;
 - b. esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c. implicanti il maneggio di valori.
 2. Si individuano a titolo esemplificativo i seguenti **fattori rilevanti di disagio**:
 - a. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - b. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione sfavorevole deve essere
- 

intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;

- c. prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità; garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile; garantire il servizio di polizia mortuaria.
 - d. prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi che necessitano la modifica dell'orario di lavoro per esigenze di servizio correlate a manifestazioni (es. montaggio/smontaggio palchi, posizionamento transenne, posizionamento sedie etc.) problematiche connesse al territorio, eventi atmosferici straordinari (es. neve, vento, pioggia, siccità) etc
3. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestatore nell'arco del mese.
 4. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili professionali e/o le Aree di appartenenza.
 5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato dal Responsabile del Settore avviene, sulla base dei dati desunti:
 - dal sistema di rilevazione presenze/assenze
 - dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione;
 6. Si individuano a titolo esemplificativo i **fattori rilevanti di rischio** di seguito elencati:
 - a. utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. 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;
 - b. attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
 - c. attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
 - d. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.
 - e. attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
 - f. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di



esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

- g. attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
- h. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.

- 7. Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili professionali e/o le Aree di appartenenza.
- 8. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente Individuato dal Responsabile del Settore, avviene sulla base dei dati desunti:
 - dal sistema di rilevazione presenze/assenze
 - dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.
- 9. Si individuano a titolo esemplificativo i **fattori implicanti maneggio valori** come segue:
 - Ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.
- 10. È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile di Settore.
- 11. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene in via posticipata, sulla base dei dati desunti:
 - dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;
 - dal sistema di rilevazione presenze/assenze
 - dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.



12. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: euro 1,00 – Euro 15 come segue:

	Condizione di lavoro	Importo al giorno	Importo previsto
A	personale esposto a rischio	€ 3,00	
B	personale esposto a disagio	€ 2,00	
C	personale con funzioni di agente contabile	C1) media mensile di valori di cassa maneggiati inferiore ad € 500.00	€ 1,00
		C2) media mensile di valori di cassa maneggiati compresi tra € 500.00 ed € 1000,00	€ 2,00
		C3) media mensile di valori di cassa maneggiati oltre € 1000.00	€3,00

13. In caso di compresenza di più fattispecie:

- qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera A) e B) € 5,00/giorno
- qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera A) e B) C1) € 6,00/giorno
- qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera A) e B) C2) € 7,00/giorno
- qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera A) e B) C3) € 8,00/giorno

14. Qualora dovesse risultare una somma superiore rispetto all'importo previsto per la singola indennità, si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti dalle altre indennità e, in caso di incapienza, dalle somme destinate alla performance individuale.

15. Le indennità condizioni di lavoro, per l'anno, è attribuita, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività e per l'importo giornaliero lordo ai dipendenti come di seguito riportato:

N.	Indennità	n. addetti	Importo giornaliero	Giorni lavorativi annui stimati	Totale
A	Indennità di rischio	2	€ 3,00	220	€ 1.320,00
B	Indennità di disagio	2	€ 2,00	220	€ 880,00
C1	Agente contabile	1	€ 1,00	220	€ 220,00
C2	Agente Contabile	1	€ 2,00	220	€ 440,00
C3	Agente Contabile	1	€ 3,00	220	€ 660,00
Totale					€ 3.520,00

Art. 10 - Indennità per specifiche responsabilità

(art. 84 CCNL)

1. L'indennità prevista dall'art. 84 del CCNL 16/11/2022 viene determinata su base annua, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate con specifico provvedimento secondo le modalità previste da ciascun Ente, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, sulla base delle fattispecie e dei criteri di seguito riportati. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati nelle aree operatori, operatori esperti, istruttori, funzionari ed EQ (non titolari di incarichi di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti). A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono rientrare in questa fattispecie:
 - a. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D. Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
 - b. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
 - c. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi;
 - d. specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
 - e. specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
 - f. specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
 - g. specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto;
 - h. specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
 - i. specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - j. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
 - k. specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;
 - l. specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016;



- b) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti;
- c) L'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità viene determinato dal Direttore A.S.P., sulla base delle unità di personale interessate, e l'importo delle singole indennità, che varia fino al massimo di € 3.000,00, elevabile a € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'area dei funzionari ed EQ (non titolari di incarichi di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti) viene determinato per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate secondo i seguenti criteri:
2. Per ciascuna delle Aree interessate i punteggi attribuibili variano da un minimo di 40 punti ad un massimo di 100 punti come segue:

PER L'AREA OPERATORI ESPERTI:

COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI €. 2.500,00

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

Descrizione della specifica responsabilità /dei compiti di responsabilità	CONDIZIONI	PUNTEGGIO
1. Responsabilità qualificata implicante un costante rapporto professionale di supporto tecnico intellettuale e/o quantitativo significativo a dipendenti di Area superiore.	Media	fino a 20
	Elevata	da 21 a 45
2. Responsabilità di coordinamento: coordinamento di personale o gruppi di lavoro (escluso il coordinatore).	Almeno 3 persone	fino a 5
3. Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni, anche attribuite dalla legge, di particolari abilità, competenza e professionalità elevata correlate al possesso di titoli e curriculum particolari.	Media	fino a 30
	Elevata	da 31 a 50

Totale punteggio massimo per Area Operatori esperti: 100

PER L'AREA ISTRUTTORI:

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

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

Descrizione della specifica responsabilità/dei compiti di responsabilità	CONDIZIONI	PUNTEGGI O
1. Responsabilità di procedimenti amministrativi, ai sensi delle disposizioni di cui alla Legge n. 241/1990 e successive modificazioni ed integrazioni e/o responsabilità di procedimenti tecnici complessi con responsabilità collegate ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti	Procedimenti ripetitivi e standardizzati con valenza interna	fino a 20
	Procedimenti non ripetitivi non standardizzati con valenza esterna	da 21 a 45
2. Responsabilità di coordinamento non occasionale di gruppi o squadre di lavoro (interni o esterni) finalizzati al conseguimento di risultati unitarispecifici	Almeno 3 persone	fino a 5
3. Procedimenti dispesa: Gestione capitoli per conto del Dirigente del Settore/Servizio	SI	fino a 10



4. Responsabilità di attività che richiedono particolari ed elevate abilità, competenze e professionalità correlate al possesso di autonomia ed eventualmente studi, approfondimenti ecc. e/o conoscenza e capacità di utilizzo apparecchiature o programmi informatici molto avanzati e/o particolarmente complessi.	MODESTO Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate, in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata	fino a 10
	ELEVATO. Il soggetto svolge incarichi che comportano un elevato livello di autonomia operativa	da 11 a 40

Totale punteggio massimo per Area Istruttori: 100

PER L'AREA FUNZIONARI EQ:

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

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

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



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

Totale punteggio massimo per Area Funzionari EQ: 100

3. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.
4. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato, è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno la metà dei giorni lavorativi del mese di competenza.
5. Dall'applicazione delle misure di cui agli articoli precedenti non può risultare una somma superiore all'importo massimo previsto dal CCNL Nazionale.
6. Il Budget di spesa della presente indennità viene definito in sede di contratto Collettivo Integrativo Risorse Annuali avendo come riferimento di partenza la spesa per le indennità al medesimo titolo riconosciute in precedenza.



CAPO VI – PREMIO INDIVIDUALE

Art. 11 - Disciplina della differenziazione del premio individuale

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

DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPOLOGIE DI LAVORO

Art. 12 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi come valutato dal Nucleo di Valutazione.
2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di Posizione Organizzativa quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo, il valore della suddetta retribuzione è determinato in riferimento al limite massimo erogabile previsto dall'art. 23, comma 2, del Dlgs n. 75/2017 (somma impegnata nell'anno 2016) relativamente alle voci retribuzione di posizione e retribuzione di risultato. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.



3. Per tale retribuzione si dà atto dell' applicazione dell' art. 17, comma 4, del CCNL 16.11.2022 (misura non inferiore al 15% del totale delle risorse per la retribuzione di posizione e risultato).

Art. 13 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

(norma meramente ricognitiva non soggetta a contrattazione integrativa)

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

