



**ACER**  
**Agenzia Campana per l'Edilizia Residenziale**  
**DIREZIONE GENERALE**

VERBALE SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA  
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2023  
DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELL'ACER CAMPANIA

L'anno Duemilaventidue, il giorno 29 del mese di Dicembre, alle ore 10:30 si è riunita la parte datoriale e la parte sindacale dell'Acer Campania per la sottoscrizione definitiva del nuovo C.C.D.I. 2023/2025;

Sono presenti/Assenti:

Per la parte pubblica:

- Direttore Generale Avv. Giuliano Palagi
- Responsabile Risorse Umane: Dott. Jlenia Bardi



Assistono anche i seguenti funzionari di staff del D.G. :

*Dott. M. Favanna*  
*Dott. M. Turticchio*

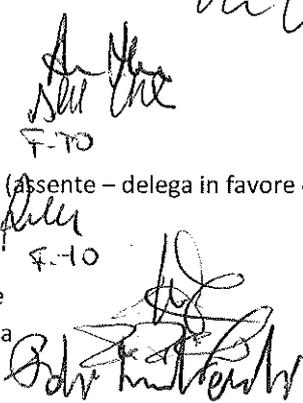
Per le OO.SS. Territoriali:

- CGIL : Luciano Nazaro
- UIL: Nicola Di Donna RICCARDO D'AMORE
- CISL: Miro Amatruda



R.S.U.:

Mario Amura  
Alberto Chirola  
Rosario Friello  
Antonio Pagliuca (Assente – delega in favore di Rondino Oscar)  
Oscar Rondino  
Aniello Piscitelli  
Francesco Tevere  
Crescenzo Tortora  
Fabio Lombardi.





**ACER**  
**Agenzia Campana per l'Edilizia Residenziale**  
**DIREZIONE GENERALE**



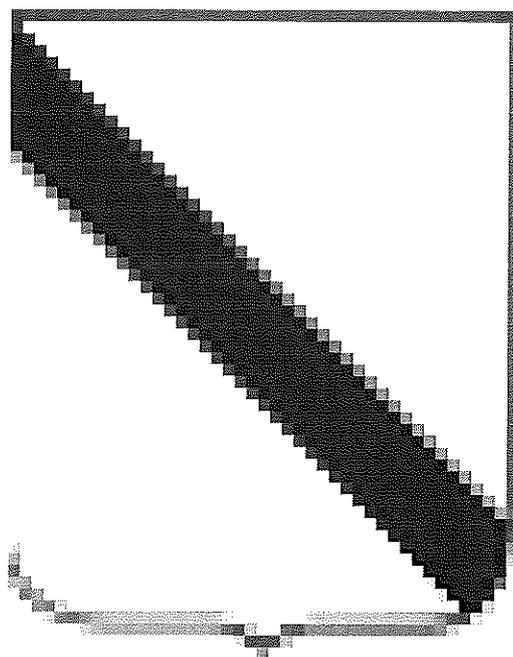
Premesso che:

- a) in data 16 Novembre 2023 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto decentrato integrativo per il personale dell'Acer;
- b) con verbale n° 30/2023 il Collegio dei Revisori ha certificato la compatibilità dei costi dei costi con gli stanziamenti di bilancio e ha espresso parere favorevole relativamente alla quantificazione definitiva del fondo;
- c) Con \_\_\_\_\_ è stato autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI;

Preso atto di quanto sopra, le parti sottoscrivono il presente verbale approvando definitivamente nella sua integralità l'ipotesi di C.C.D.I. del personale non dirigente dell'Acer Campania anno 2023.

Dichiarazione congiunta: le parti concordano che le clausole del CCDI si interpretano nel senso che, eventuali risparmi derivanti dall'erogazione delle singole indennità previste, vengono utilizzati nello stesso anno per aumentare l'ammontare della performance individuale.





# **AGENZIA CAMPANA PER L'EDILIZIA RESIDENZIALE**

## **CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2023-2025**



**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CDI)  
PER IL TRIENNIO 2023 – 2025  
ACER CAMPANIA**

## INDICE:

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI.....	2
CAPO I – Disposizioni Generali.....	2
Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale .....	2
Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria .....	2
Art. 3 – Verifiche dell’attuazione del contratto .....	3
Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati.....	3
TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE .....	4
CAPO I – Risorse e Premialità .....	4
Art. 5 – Quantificazione delle risorse .....	4
Art. 6 – Istituti contrattuali.....	4
CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse .....	4
Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie .....	5
Art. 8 -- Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, anni 2023 e successivi.....	5
CAPO III – Progressione economica all’interno delle aree .....	6
Art. 9 – Criteri generali.....	7
CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità.....	7
Art. 10 – Principi generali.....	7
Art. 11 – Indennità condizioni di lavoro .....	8
Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità.....	9
CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.....	10
Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge. ....	10
CAPO VI – Performance e Premio individuale .....	11
Art. 15 - Disciplina della performance e differenziazione del premio individuale.....	11
CAPO VII - Incari di Elevata Qualificazione.....	11
Art. 16 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione .....	11
Art. 17 – Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato .....	12
TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO .....	12
CAPO I – ISTITUTI CORRELATI ALL’ORARIO DI LAVORO .....	12
Art. 18 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente.....	12
Art. 19 – Lavoro straordinario e Banca delle ore.....	13
Art. 20 – Orario massimo di lavoro settimanale .....	13
Art. 21 – Flessibilità dell’orario di lavoro.....	14
Art. 22 – Orario multiperiodale.....	14
CAPO II – ALTRI ISTITUTI CONTRATTABILI .....	15
Art. 23 – Salute e sicurezza sul lavoro.....	15
Art. 24 – Innovazioni tecnologiche.....	15

## TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

### CAPO I – Disposizioni Generali

#### Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente contratto decentrato integrativo (da ora solo CDI) 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 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 novembre 2022 (da ora solo CCNL-2022);
  - b) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL-2018);
  - c) d.lgs. 165/2001 "*Testo Unico sul Pubblico Impiego*", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
  - d) d.lgs. 150/2009 "*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
  - e) 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*";
  - f) Il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con delibera del CdA n. 40/81 del 05/08/2021;
  - g) I CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, per la parti ancora applicabili.

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

1. Il presente CDI 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 o utilizzato congiuntamente a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro. Il presente contratto si applica, altresì, al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale degli enti;
2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula e sino al 31 dicembre 2025, salvo diversa prescrizione specificatamente indicata nel presente contratto;
3. I criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1, del CCNL-2022 tra le diverse modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito contratto tra le parti. Se non viene stipulato il contratto annuale si intendono confermate le modalità di riparto contenute nel presente contratto garantendone l'esigibilità ai dipendenti. In tali eventuali contratti annuali sarà possibile anche modificare i criteri

previsti nel presente contratto integrativo e gli stessi decorreranno solo dalla stipula del nuovo contratto. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, la sessione negoziale, di cui al presente comma, va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'ente fornisce una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione), del CCNL-2022.

4. Il presente contratto conserva, in ogni caso, la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo. Nel caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale le relative clausole non si potranno più applicare.

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

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal presidente della delegazione trattante di parte pubblica; tale incontro non comporta necessariamente la stipula di un contratto integrativo. Se l'incontro non avviene, si procederà con l'ultrattività del presente CDI come previsto dall'art. 8 del CCNL 16/11/2022.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata, da trasmettere all'amministrazione. Il presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro dieci giorni dalla ricezione della richiesta.

### **Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati**

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo 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 con convocazione entro dieci giorni dalla richiesta avanzata;
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

## **TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE**

### **CAPO I – Risorse e Premialità**

#### **Art. 5 – Quantificazione delle risorse**

1. La quantificazione annuale delle risorse (costituzione del fondo) destinate all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla performance nonché ad altri istituti economici previsti nel presente CDI, è di esclusiva competenza dell'amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore (ad esempio: art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017 e art. 79, comma 6, CCNL-2022) o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'amministrazione;
2. In sede di prima applicazione del presente CDI, per l'anno 2023, si dà atto che la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con determinazione dirigenziale n. 129 del 06/04/2023, secondo le direttive emanate dal C.d.A. e le disponibilità di bilancio. La determinazione è stata già comunicata ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL 16/11/2022.

#### **Art. 6 – Istituti contrattuali**

1. Conformemente alla normativa vigente (articolo 80, comma 2, CCL-2022) ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento - fatte salve successive modifiche e/o integrazioni - è possibile erogare al personale dipendente, i seguenti incentivi economici:
  - a) premi correlati alla performance organizzativa;
  - b) premi correlati alla performance individuale, compreso il premio individuale di cui all'art. 81, del CCNL-2022;
  - c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-*bis*, CCNL-2018 e articolo 84-*bis*, CCNL-2022;
  - d) indennità per specifiche responsabilità, secondo la disciplina di cui all'art 84, del CCNL-2022;
  - e) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lettera c) del CCNL-2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-*ter* del medesimo CCNL, come confermati dall'articolo 79, comma 2, lettera a) del CCNL-2022;
  - f) differenziali stipendiali, a seguito di progressione economica all'interno delle aree, finanziati con risorse stabili, sulla base di quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL-2022.
  - g) "assegno ad personam" in caso di progressione verticale con un costo iniziale inferiore rispetto al previgente trattamento fondamentale (art. 15 comma 3 CCNL 16/11/2022);

### **CAPO II – 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 annualmente calcolate (come da CCNL-2022 e norme vigenti) e disponibili (a costituire il “fondo risorse decentrate”) sono ripartite, ai fini dell’applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:
  - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell’ente sulla base dell’analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
  - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
  - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
  - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell’amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
  - a) i sistemi incentivanti la performance 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 ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
  - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l’amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito 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;
    - esame dei giudizi in contraddittorio;
  - e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
  - 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.

**Art. 8 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, anno 2023 e successivi**

art. 7, comma 4, lett. a) Ccnl 16/11/2022

1. In attuazione dell'articolo 7, comma 4, lettera a) del CCNL-2022 e degli articoli 79 e 80 del medesimo CCNL, le parti concordano quanto segue:  
**Per l'anno 2023**, le risorse disponibili per la contrattazione integrativa, desunte dalla determinazione di costituzione n. 129 del 06/04/2023, ammontano a euro 2.768.754,12, al netto delle risorse necessarie per corrispondere:
- I differenziali di progressione economica al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art.78, comma 3, lettera b) CCNL-2022 euro 660.000,00;
  - quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22 gennaio 2004 euro 100.00,00;
2. Tali risorse, calcolate secondo le indicazioni contenute nell'articolo 79, comma 6, del CCNL-2022, vengono ripartite tra gli istituti di cui all'articolo 80, comma 2, del medesimo CCNL, in valori assoluti, come di seguito riportato:

NUM.	ISTITUTO	RIF. NORMATIVO	IMPORTO
1.	Performance organizzativa	Art. 80, co. 2	400.000,00
2.	Performance individuale, comprensiva del premio individuale	Artt. 80 e 81 <i>Performance Eccellenza ( 14 dip. X 1845,74)</i>	836.736,12 <i>810.895,76 25.840,36</i>
3.	Indennità condizioni lavoro	Art. 70-bis CCNL-2018 e 84-bis, CCNL-2022	100.000,00
4.	Indennità per specifiche responsabilità	Art. 84	320.000,00
5.	Differenziali stipendiali	Art. 14 e 102	87.000,00
6.	Compensi previsti da disposizioni di legge <i>ART. 43, L. 449/1997 INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE D.LGS. 50/2016 AVVOCATURA INTERNA</i>	Art. 82, co. 2, lett. g)	1.025.018,12 <i>145.018,00 750.000,00 130.000,00</i>
7.	Assegno ad personam" in caso di progressione verticale	Art. 15 comma 3	000
<b>TOTALE</b>			<b>2.768.754,12</b>

Per gli anni successivi al 2023, gli importi di cui sopra, adeguati da quanto previsto negli articoli successivi, vengono confermati salvo definizione con cadenza annuale, in sede di contrattazione decentrata, secondo la previsione dell'articolo 8, comma 1, del CCNL-2022.

3. A livello generale si stabilisce che le somme sopra riportate costituiscono **la spesa massima possibile** per ciascun istituto nell'anno di riferimento.

Maggiori spese dovute esclusivamente alle maggiorazioni comporteranno un'automatica riduzione delle somme a disposizione della performance individuale del medesimo anno.

Minori spese per le varie indennità dovute a minor presenza, part-time o altre prestazioni ridotte comporteranno un incremento automatico delle somme a disposizione della performance individuale del medesimo anno.

### Capo III – Progressione economica all'interno delle aree

(articoli 14, 92, 96, 102 e 106 CCNL-2022)  
 art. 7, comma 4, lett. c) Ccnl 16/11/2022

**Art. 9 – 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 e sezione del sistema di classificazione, nella Tabella "A" del CCNL-2022, con le seguenti integrazioni derivanti dall'applicazione del Titolo IX (*Sezioni speciali*) del medesimo CCNL:

NUM.	PROFILO PROFESSIONALE	RIF. NORMATIVO CCNL-2022	INCREMENTO DEL DIFFERENZIALE STIPENDIALE - Euro
1.	Personale iscritto a ordini o albi professionali Area dei Funzionari ed EQ.	Art. 102	200

Gli importi vengono pertanto definiti dalla seguente tabella:

Area operatori esperti	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 650	Numero massimo: 5
Area istruttori	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 750	Numero massimo: 5
Area funzionari/elevate qualificazioni	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1600	Numero massimo: 6

2. La progressione economica, viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva della sezione negoziale annuale, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili (art. 14, comma 3, CCNL-2022), secondo le procedure stabilite nell'allegato "A" al presente CDI, che ne forma parte integrante e sostanziale;
3. In via prioritaria, le progressioni economiche all'interno delle aree vengono finanziate con i risparmi delle progressioni economiche e dei "differenziali stipendiali" del personale cessato a qualsiasi titolo.
4. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

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

**Art. 10 – 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; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto;
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali;
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Dirigente;
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 semestrale, a cura del competente Dirigente;
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, con le eventuali eccezioni di seguito specificate.

#### **Art. 11 – Indennità condizioni di lavoro**

(art. 70-*bis* CCNL-2018 e art. 84-*bis* CCNL-2022)  
art. 7, comma 4, lett. d) Ccnl 16/11/2022

In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera d) e 84-*bis*, del CCN-2022, le parti definiscono la misura delle indennità, nel rispetto dei criteri previsti e con la seguente definizione dei criteri generali per la sua attribuzione:

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:
  - Espletamento di attività esposta a rischio e disagio (autisti): euro 15 al giorno;
  - Espletamento di attività disagiata: euro 12 al giorno;
  - Espletamento di maneggio valori: euro 4 al giorno;
  - Espletamento di attività disagiata e di maneggio valori: euro 15 al giorno.

L'indennità è riconosciuta al personale che si trovi nelle condizioni di cui ai sottoelencati paragrafi l.a., l.b.,:

##### **l.a. Attività disagiate:**

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

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, 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.

### **1.b. Maneggio valori**

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. Vengono individuate le seguenti figure:

- Economo;
  
- 2. L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità di cui al presente articolo è competenza esclusiva dei Dirigenti, sulla base delle presenti disposizioni. L'indennità viene erogata mensilmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.
- 3. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

## **Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità**

(Articolo 84, CCNL-2022)

art. 7, comma 4, lett. f) Ccnl 16/11/2022

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera f), del CCNL-2022, l'indennità prevista dall'art. 84, del medesimo CCNL, viene erogata mensilmente, per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione dell'ente, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ;
2. L'indennità può essere riconosciuta, per un importo non superiore a € 3.000 annui lordi, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate, di cui all'art. 79 del CCNL-2022, secondo i seguenti criteri:
  - a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità, secondo il Regolamento approvato nella delegazione trattante in base all'elenco contenuto nel comma 1, del citato articolo 84, che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Dirigente, con atto scritto, da emanare entro il 31 gennaio di ogni anno, 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;
  - b) l'incarico può anche riguardare solamente alcuni mesi di attività annuale. In questo caso l'importo stabilito viene rapportato ai mesi di effettivo svolgimento delle specifiche responsabilità;
  - c) 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 accordi di ente;
3. Le fattispecie alle quali il Dirigente dovrà fare riferimento sono esclusivamente quelle previste nell'elencazione contenuta nell'Allegato B) al presente CDI;
4. L'importo dell'indennità, con un minimo di €. \_\_\_\_\_ annui lordi, è determinato dal competente Dirigente, applicando i criteri di cui all'allegata tabella "B" che forma parte integrante e sostanziale del presente CDI;

5. 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 anche in corso d'anno. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato. Al riguardo si specifica che viene conteggiato come mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni;
6. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

## **CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge**

### **Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.**

art. 7, comma 4, lett. g) Ccnl 16/11/2022

Tutte le somme per specifiche disposizione di legge costituiscono una “partita di giro” all'interno del fondo. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate comportano automatico adeguamento del valore della costituzione e non sono mai somme che possono essere destinate ad altri dipendenti, ad altre finalità o riportate nell'anno successivo.

#### **Art. 13.1 – Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997**

[art. 67, comma 3, lettera a) CCNL-2018 confermato da art. 79, comma 2, lettera a) CCNL-2022]

In attuazione dell'articolo 7, comma 4, lettera g) del CCNL-2022, le 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.

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'ente, secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti e non oltre i limiti consentiti dalla pertinente normativa, con atto del Dirigente competente.

#### **Art. 13.2 – Compensi previsti da disposizioni di legge**

[art. 68, comma 2, lettera g), CCNL-2018, confermato da art. 80, comma 2, lettera g) CCNL-2022]

I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:

- incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del d.lgs. 50/2016;
- i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 del decreto-legge 90/2014 e legge di conversione n. 114/2014;
- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lettera b), del d.l. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556/1996, spese del giudizio.

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'ente, secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti, con atto del Dirigente del Settore competente.

## **CAPO VI – Performance e Premio individuale**

### **Art. 15 - Disciplina della performance e differenziazione del premio individuale.**

art. 7, comma 4, lett. b) Ccnl 16/11/2022

art. 7, comma 4, lett. ae) Ccnl 16/11/2022

In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera b) e articolo 80, comma 2, lettere a), b), del CCNL-2022, le parti concordano quanto segue:

1)Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano integrato attività e organizzazione, relativi all'Amministrazione nel suo complesso, nell'anno di riferimento. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente, come da apposita dichiarazione da parte del competente Dirigente.

2)Le modalità di erogazione della performance individuale sulla base delle valutazioni ottenute dai dipendenti con gli strumenti previsti nel sistema di valutazione sono le seguenti:

il Dirigente procede alla valutazione, di norma, entro il mese di febbraio dell'anno successivo, sulla base del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance;

L'erogazione delle somme ai dipendenti verrà effettuata in base all'attuale Sistema di Misurazione e Valutazione;

La liquidazione dei relativi importi viene effettuata con apposito atto, con le tutele previste dall'art. 20, comma 2, del d.lgs. 33/2013 (dati solamente in forma aggregata e non nominativa).

In attuazione agli articoli 7, comma 4, lettera ae) e 81, del CCNL-2022, vengono definite le seguenti disposizioni:

-la misura della maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, relativa alla performance individuale;

-la quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere attribuita, è pari al 10% del personale in servizio.

Le somme eventualmente non utilizzate verranno ridistribuite al personale valutato positivamente.

## **Capo VIII – Incarichi di Elevata Qualificazione**

### **Art. 16 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione**

art. 7, comma 4, lett. v) Ccnl 16/11/2022

1. Le parti danno reciprocamente atto che l'ente ha provveduto ad istituire le posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione, ai sensi degli articoli 16, 17, 18 del CCNL-2022, previo confronto

sui criteri per conferimento, revoca e graduazione delle stesse posizioni con i soggetti sindacali, così come stabilito dall'articolo 5, comma 3, lettere d) ed e) CCNL-2022;

**(fare regolamento)**

2. In attuazione degli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL-2022, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (da ora solo EQ):
  - a) L'ente stabilisce annualmente, nell'ambito delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di EQ, la quota percentuale destinata alla retribuzione di risultato, nel rispetto del 15% minimo stabilito dall'art. 17, comma 4, del CCNL-2022;
  - b) L'erogazione dell'indennità di risultato, viene effettuata in base all'attuale Sistema di Misurazione e Valutazione;
  - c) Gli eventuali risparmi vengono liquidati in ragione proporzionale, tra i titolari di EQ in base alle valutazioni individuali, con eventuale esclusione per le EQ che hanno conseguito una valutazione negativa;
  - d) Per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL, alla EQ incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari ad una percentuale, del 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la EQ oggetto dell'incarico *ad interim*, stabilita dall'Amministrazione.

#### **Art. 17 – Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato**

art. 7, comma 4, lett. j) Ccnl 16/11/2022

1. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi *ex art. 20*, comma 1, lettera h), del CCNL-2022 e la retribuzione di risultato delle EQ, 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 quelli di seguito indicati:
  - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del d.lgs. n. 50/2016;
  - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 del decreto legge 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014;
  - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lettera b), del decreto legge n. 437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio.
2. I relativi incentivi, secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato, nell'importo pari al 100% di quanto spettante;

### **TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO**

#### **CAPO I – ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO**

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

art. 7, comma 4, lett. n) Ccnl 16/11/2022

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL-2018 e dell'art. 7, comma 4, lettera n), CCNL-2022, 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 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10 per cento;

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.
  - dipendenti il cui coniuge/parte civile non abbia lo stesso domicilio e vi siano componenti minorenni della famiglia anagrafica;
  - separati, vedovi e divorziati con figli minori conviventi.

#### **Art. 19 – Lavoro straordinario e Banca delle ore**

art. 7, comma 4, lett. o) Ccnl 16/11/2022

art. 7, comma 4, lett. s) Ccnl 16/11/2022

1. In applicazione agli articoli 7, comma 4, lettera o) e s); 29, comma 2; 33, comma 2, del CCNL-2022, le parti concordano che:
  - a) il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario, per un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico dell'ente, non può superare le 250 ore annue (*ex art. 5 del d.lgs. 66/2003*);
  - b) il limite complessivo annuo di ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, che possono confluire nella banca delle ore non può eccedere il limite di 7,12 ore;

#### **Art. 20 – Orario massimo di lavoro settimanale**

art. 7, comma 4, lett. r) Ccnl 16/11/2022

1. In applicazione agli articoli 29, comma 2 e 7, comma 4, lettera r), del CCNL-2022, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media

di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di **dodici mesi**, per le seguenti tipologie di lavoratori:

- dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30, d.lgs. 267/2000 e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni (articolo 23, CCNL-2022);
- dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro presso altri enti locali, ai sensi dell'articolo 1, comma 557, della legge 311/2004;
- dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione.

#### **Art. 21 – Flessibilità dell'orario di lavoro**

art. 7, comma 4, lett. p) Ccnl 16/11/2022

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera p), e 36, del CCNL-2022, 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:
  - 90 minuti di flessibilità rispetto all'orario giornaliero di entrata;
  - la flessibilità si applica anche alla pausa pranzo della durata minima di 30 minuti da fruire nell'arco temporale che va dalle 13,30 alle 14,30;
  - La flessibilità goduta nell'ambito di ciascun mese deve essere recuperata entro i due mesi successivi, a norma dell'art. 36, comma 3, del CCNL-2022, previo accordo con il Responsabile di servizio competente;
  - Sono esclusi dalla disciplina della flessibilità i dipendenti con orario di lavoro articolato su turni;
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;
  - 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.

#### **Art. 22 – Orario multiperiodale**

art. 7, comma 4, lett. q) Ccnl 16/11/2022

1. Ai sensi degli articoli 7, comma 4, lettera q) e 31, comma 2 del CCNL-2022, la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro è stabilita dall'ente in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi e deve essere individuata contestualmente di anno in anno;
2. I periodi di maggiore e minore carico di lavoro sono, di norma e rispettivamente, di 13 settimane l'uno;
3. In applicazione alla normativa richiamata nel comma 1, le parti concordano di elevare i periodi di minore e maggiore concentrazione dell'orario multiperiodale in relazione a prevedibili esigenze di servizio e in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa;
4. In sede di prima applicazione e fino a successiva modifica, si individua il seguente periodo: da 13 a 20 settimane/anno;

5. Le forme di recupero delle maggiori prestazioni rese nei periodi di maggior carico di lavoro nei restanti periodi possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.

## CAPO II – ALTRI ISTITUTI CONTRATTABILI

### Art. 23 – Salute e sicurezza sul lavoro

art. 7, comma 4, lett. m) Ccnl 16/11/2022

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera m), del CCNL-2022, le parti stabiliscono quanto segue:
  - a) L'attuale normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, introduce criteri innovativi nella organizzazione del lavoro e nella gestione delle risorse umane. Le parti, superando una visione puramente applicativa di obblighi formali, ritiene la sicurezza dei dipendenti componente fondamentale delle strategie di gestione delle risorse umane nonché delle politiche di qualità del prodotto-servizio;
  - b) In questa ottica si proseguirà con gli interventi di attuazione delle normative vigenti in materia, messa in sicurezza degli stabili e degli impianti, politiche di prevenzione per la salute (adozione, secondo il rischio individuato, degli opportuni dispositivi di protezione individuale e visite mediche) e di informazione per i dipendenti che saranno parte attiva del processo.
  - c) La metodologia è articolata come segue:
    - Valutazione periodica dei rischi;
    - Definizione delle misure di prevenzione e protezione;
    - Piano di Sicurezza;
    - Monitoraggio dello "stress da lavoro correlato".
  - d) Risorse destinate alla prevenzione.  
L'assegnazione delle risorse dovrà consentire:
    - il programma di informazione generale dei lavoratori e lavoratrici;
    - la partecipazione di tutto il personale a corsi di aggiornamento normativo;
    - la partecipazione, in caso di cambio di mansioni, del personale interessato a un modulo formativo sulla tutela della salute durante l'espletamento della propria attività lavorativa;
    - la partecipazione del Responsabile della Sicurezza, se nominato internamente, e dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza ad un modulo formativo non inferiore alle otto ore pro capite annue per ogni mandato sindacale.
  - e) L'attività di formazione di cui ai punti precedenti non rientrano in alcun modo nei permessi orari a disposizione di ciascun delegato alla sicurezza e sono considerate ore di servizio a tutti gli effetti.

### Art. 24 – Innovazioni tecnologiche

art. 7, comma 4, lett. t) Ccnl 16/11/2022

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t), del CCNL-2022, le parti concordano che, a fronte della necessità di incrementare e mantenere la qualità, l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività e nel contempo di favorire il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche inerenti all'organizzazione dei servizi, l'amministrazione, dopo aver fornito adeguata informazione, convoca entro sette giorni la delegazione sindacale per

trattare sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti;

2. All'incontro potrà essere presente anche il responsabile della struttura proposta alla transizione digitale (art. 17, Codice CAD n. 82/2005), per l'illustrazione delle misure più rilevanti inserite nel Piano triennale per l'informatica nella pubblica amministrazione, previsto dall'articolo 14-*bis* del Codice CAD, compresa la fissazione degli obiettivi e l'individuazione dei principali interventi di sviluppo e gestione dei sistemi informativi.

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

1. Sulla base delle risorse aggiuntive stanziare per le progressioni economiche, in sede di contrattazione per l'utilizzo delle risorse, con prelievo dalle risorse di cui all'art. 79, comma 1, del CCNL-2022, vengono avviate le procedure previste dall'art. 14 del medesimo CCNL, finalizzate a compensare i "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio, come riportati nella Tabella "A" del CCNL-2022 e, per il personale delle *Sezioni speciali*, quanto previsto rispettivamente nell'articolo 102 CCNL-2022;
2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area, ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente;
3. possono partecipare alla procedura selettiva annuale i lavoratori che negli ultimi **due** anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; per il riconoscimento del diritto alla partecipazione della selezione per la progressione orizzontale, il dipendente deve essere in possesso, alla data del 1° gennaio dell'anno di riferimento, del requisito minimo di permanenza nella posizione in godimento pari a ventiquattro mesi;
4. solo 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;
5. il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per **ciascuna area** viene definito in sede di contrattazione integrativa, in coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità nel fondo risorse decentrate;
6. la progressione economica viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto;
7. l'esito della procedura selettiva ha validità per il solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica;
8. le graduatorie, una per ciascuna area di inquadramento, vengono predisposte dal Responsabile del servizio Personale, sulla base delle istanze presentate dai dipendenti in esito ad apposito avviso emanato dall'ente e pubblicato sulla Internet aziendale per almeno 15 (quindici) giorni;
9. le graduatorie di cui al comma 8 vengono composte sulla base dei criteri riportati nella tabella "1" riportata in fondo al presente allegato;
10. Le singole graduatorie vengono portate a conoscenza dei dipendenti interessati (consegna a mano o per email istituzionale) da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo dieci giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare al servizio Personale e al Direttore Generale, entro detto termine (10 gg). Trascorso tale periodo, il Direttore Generale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva;
11. Per l'anno 2023 si prevedono le seguenti progressioni economiche all'interno di ciascuna area:

AREA	PROGRESSION I NUMERO	COSTO UNITARI O	COSTO COMPLESSIV O	NOTE
Operatori	0	0	0	Assenza di personale nell'area
Operatori esperti	10	650	6.500,00	
Istruttori	39	750	29.250,00	
Funzionari e EQ	31	1.600	49.600,00	
<b>COSTO COMPLESSIVO</b>		<b>EURO</b>	<b>85.350,00</b>	

\*Il costo complessivo può subire delle variazioni in aumento, per l'Area Istruttori e Area Funzionari e EQ, qualora sia interessato personale delle Sezioni speciali, ex articolo 102 CCNL-2022.

**Tabella "1" – 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 –

I **criteri specifici di valutazione** utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della P.E.O. all'interno dell'Area di appartenenza sono i seguenti:

**A. Valutazione della performance del triennio precedente**

Si intende la 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.

Il punteggio massimo previsto sarà assegnato alla valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna area contrattuale. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore.

**B. Esperienza professionale**

Si intende l'anzianità 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 nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto, con esclusione dell'anzianità necessaria per accedere alla selezione.

Il punteggio previsto per ciascuna Area contrattuale sarà attribuito secondo la seguente formula:

$$\text{Punteggio} = (\text{punteggio max per Area contrattuale}) \times (\text{n. anni e frazioni di anno di anzianità del candidato}) / (\text{n. anni o frazioni di anno anzianità più elevata tra i candidati ammessi all'interno della stessa Area}).$$

**C. Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi**

Le competenze professionali acquisite sono:

- quelle certificate a seguito di percorsi formativi presso scuole, enti e istituti formativi riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano;
- i titoli e le abilitazioni professionali conseguite fino alla data di decorrenza dell'attribuzione economica e giuridica della P.E.O., purché attinenti alle attività e funzioni dell'Ente;

c) la frequenza certificata dal soggetto formatore a corsi di formazione o aggiornamento professionale nel triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto.

Ai titoli e alle abilitazioni professionali vengono attribuiti i punteggi come di seguito specificati distinti per Area contrattuale di appartenenza; per ciascuna tipologia di titolo, se ne può considerare solo uno e il possesso di ulteriori sarà valutato nell'ambito dell'ultima tipologia "Ulteriori titoli" se in essa ricompresi.

I corsi di formazione/aggiornamento già valutati ai fini di una progressione orizzontale, con esito positivo per il candidato, non saranno più considerati ai fini della valutazione di una nuova procedura di selezione comparativa.

Non sono valutabili i corsi per la formazione obbligatoria (es. corsi per mantenimento iscrizione in albi/ordini, prevenzione della corruzione, sicurezza luoghi di lavoro)

Non sono valutabili i titoli necessari, a normativa vigente, per l'accesso mediante concorso.

CRITERIO	PUNTEGGIO MASSIMO	SPECIFICHE
<p><b>VALUTAZIONE:</b> 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>	<p>60 area istruttori e area funzionari E.Q. 70 area operatori esperti</p>	<p>Si applica la seguente pesatura annuale: Primo anno del triennio max 15 punti; Secondo anno del triennio max 20 punti; Terzo anno del triennio max 25 punti;</p>
<p><b>ESPERIENZA PROFESSIONALE</b> 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>	<p>30</p>	<p>3 punti all'anno, per massimo dieci anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella categoria o area di inquadramento.</p>
<p><b>FORMAZIONE:</b> capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi (certificati).</p>	<p>Area istruttori e area funzionari E.Q. 10</p>	<p>Vedi tabella A) e B)</p>
<p><b>PUNTEGGIO AGGIUNTIVO</b> per personale che non ha conseguito progressioni economiche da più di sei anni, pur avendone i requisiti in base alla previgente normativa.</p>	<p>3</p>	<p>Nove o più anni: 3% in più della valutazione.</p>

<b>Tabella A) AREA ISTRUTTORI</b>	
<i>Titolo di accesso: diploma di scuola secondaria superiore</i>	
<b>Titolo</b>	<b>Punti max 10</b>
Laurea triennale	2
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	3
Abilitazione professionale	2
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	<b>massimo di 4 punti:</b> Laurea triennale/ master I livello- 1 punto per ogni titolo. Laurea Magistrale/ master II livello /corso di specializzazione/dottorato di ricerca-2 punti per ogni titolo.
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0, 2 per corsi di durata superiore almeno 6 ore, entro il limite di 1 punto

<b>Tabella B) AREA FUNZIONARI E.Q.</b>	
<i>Titolo di accesso: laurea triennale</i>	
<b>Titolo</b>	<b>Punti max 10</b>
Laurea specialistica - Laurea Magistrale o vecchio ordinamento.	3
Abilitazione professionale	2
Ulteriori titoli: Ulteriore titolo di laurea o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	<b>massimo di 4 punti:</b> Laurea triennale/ master I livello- <b>1 punto per ogni titolo.</b> Laurea Magistrale/master II livello/corso di specializzazione /dottorato di ricerca- <b>2 punti per ogni titolo.</b>
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0,2 per corsi di durata superiore almeno 6 ore, entro il limite di 1 punto

### CRITERI IN CASO DI PARITÀ DI PUNTEGGIO

Ai sensi dell'art. 14, comma 2, lettere g) e art. 7, comma 4, lettera c), CCNL-2022, le parti concordano che a parità di punteggio, riferito alla graduatoria di ciascuna area e di ciascun settore, si applicano, nell'ordine, i seguenti criteri di priorità:

1. Dipendente, con nucleo familiare monoreddito, con il più alto numero di figli minori a carico;
2. minor numero di progressioni economiche effettuate;
3. maggiore anzianità di servizio nella P.A.;
4. maggiore età.

**MISURA DELL'INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ**  
(articolo 84, CCNL-2022 e articolo 12 CDI)

**REGOLAMENTO DISCIPLINANTE L'INDENNITÀ PER LE SPECIFICHE**

**RESPONSABILITÀ Ex art .84 CCNL 16/11/2022**

\* \* \*

*Articolo 1.* **FINALITÀ**

*Articolo 2.* **APPLICABILITÀ DELL'ART. 84- del CCNL Funzioni Locali 16/11/2022**

*Articolo 3.* **MODALITÀ DI CONFERIMENTO**

*Articolo 4.* **REQUISITI E COMPENSI**

*Articolo 5.* **VALIDITÀ**

## ARTICOLO 1 - FINALITA'

Il presente Regolamento, in attuazione dell'art. 84 del CCNL FUNZIONI LOCALI 16/11/2022, disciplina l'attribuzione, la graduazione e le modalità di erogazione dell'indennità per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità.

Il presente Regolamento non trova comunque attuazione per l'esercizio di quei compiti o funzioni che costituiscono naturale esplicazione della propria attività lavorativa e non è applicabile ai titolari di Posizione Organizzativa.

## ARTICOLO 2 - APPLICABILITA' DELL'ART. 84

Per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione dell'Ente, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ i dipendenti possono ricevere

l'indennità per specifiche responsabilità, in presenza di un atto formale del Dirigente d'Area o Dipartimento, che vada a remunerare incarichi che segnino l'attribuzione di responsabilità effettivamente aggiuntive rispetto a quelle previste dalla declaratoria professionale.

La dizione "*specifiche responsabilità*" non necessariamente coincide con la dizione "responsabilità del procedimento", atteso che per i dipendenti delle aree Istruttori e Funzionari ed EQ costituisce il normale oggetto della loro attività e non comporta compiti aggiuntivi.

L'erogazione di questa indennità è quindi limitata a specifiche e complesse responsabilità, non propriamente ascrivibili alla categoria di appartenenza, ma, comunque, non riconducibili come superiori, perché prive delle caratteristiche di prevalenza previste dall'art. 52 del D.lgs. 165/2001.

All'interno di dette ulteriori responsabilità viene fatta una graduazione del compenso in relazione ai requisiti di cui all'art. 4.

## ARTICOLO 3 - MODALITA' DI ATTRIBUZIONE

I Dirigenti d'Area o Dipartimento, previa valutazione collegiale della Conferenza dei Dirigenti, possono adottare provvedimenti organizzativi motivati che individuino, nell'Area/Dipartimento di appartenenza, i destinatari delle indennità di cui all'art. 2 nel limite delle risorse a disposizione dell'Ente, stabilite per questa finalità dalla contrattazione decentrata integrativa annuale.

A pena di nullità, il provvedimento motivato di attribuzione delle specifiche responsabilità ai dipendenti dovrà indicare tassativamente il possesso da parte loro dei requisiti di cui all'art. 4 che danno diritto alla corresponsione dell'indennità. I provvedimenti dirigenziali vengono trasmessi all'Ufficio deputato alla gestione del personale ai fini della corresponsione della relativa indennità da erogare con cadenza mensile. L'indennità di cui all'art. 2 ha cadenza annuale e decade il 31 dicembre. Gli incarichi di cui al presente Regolamento possono essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato:

- in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi;
- in conseguenza dell'accertamento di inadempienze da parte dell'incaricato;

- in caso di sospensione del dipendente dal servizio a seguito di procedimento disciplinare o penale.

#### ARTICOLO 4 - REQUISITI E COMPENSI

L'indennità d'importo non superiore a € 3.000 annui lordi, elevabili fino a un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, per lo svolgimento dei compiti comportanti specifiche responsabilità, è così individuato:

REQUISITI	COMPENSO ANNUO
<p><b>Responsabilità</b>, formalmente attribuita con atto di organizzazione dirigenziale, nei seguenti ambiti:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) di fasi endoprocedimentali in attività amministrativa e/o tecnica destinata ad avere effetti finali;</li> <li>2) per affidamento di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi, anche di natura tecnica;</li> <li>3) di elaborazione di atti amministrativi e/o tecnici complessi con assunzione di responsabilità rispetto ad un'attività tecnico-amministrativa destinata a produrre effetti finali a supporto di processi decisionali dell'Ente;</li> <li>4) per attività implicanti l'esercizio di funzioni di particolare specializzazione o la redazione di pareri anche con effetti esterni;</li> <li>5) per svolgimento di funzioni per cui è prevista l'iscrizione ad un albo professionale;</li> <li>6) per istruttorie particolarmente complesse;</li> <li>7) per attività di rappresentanza dell'Acer verso terzi ed altre P.A. e/o terzi giuridicamente costituiti che implicano iniziativa, elaborazioni decisionali e/o pareri in relazione al risultato da ottenere;</li> <li>8) elaborazioni decisionali senza effetti esterni e/o pareri con effetti esterni, con diretta responsabilità di iniziativa e di risultato, che implicano rilevanti esiti di natura economico-finanziarie, tecniche e/o patrimoniali che formano, manifestano e formalizzano, anche su delega, la volontà dell'Ente;</li> <li>9) responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili;</li> <li>10) autonomia operativa o di incidenza e/o concorso decisionale nelle attività dell'Area/Dipartimento di appartenenza;</li> <li>11) responsabilità collegata ad attività di particolare complessità che richiedono competenze specialistiche di rilievo non rientranti nella declaratoria di appartenenza;</li> <li>12) 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;</li> <li>13) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati</li> </ol>	<p><b>Funzionari ed EQ</b> <i>CATEGORIA D</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Euro 4.000,00 annui se riferito al possesso di ___ o più requisiti;</li> <li>• Euro 3.000,00 annui se riferito al possesso di _____ requisiti.</li> <li>• Euro 0 se riferito al possesso di alcun requisito</li> </ul> <p><b>Istruttori</b> <i>CATEGORIA C</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Euro 3.000,00 annui se riferito al possesso di ___ o più requisiti;</li> <li>• Euro 2.500,00 annui se riferito al possesso di _____ requisiti.</li> <li>Euro 0 se riferito al possesso di alcun requisito</li> </ul> <p><b>Operatori Esperti</b> <i>CATEGORIA B</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Euro 2.500,00 annui se riferito al possesso di ___ o più requisiti;</li> <li>• Euro 1.400,00 annui se riferito al possesso</li> </ul>

<p>all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);</p> <p>14) specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;</p> <p>15) specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;</p> <p>16) specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;</p> <p>17) 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;</p> <p>18) specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico;</p> <p>19) specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP, come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016;</p> <p>20) responsabilità collegate anche a specifici progetti;</p> <p>21) specifiche responsabilità per la collaborazione tra più Aree/Dipartimenti</p>	<p>di _____ requisiti.</p> <p>• Euro 0 se riferito al possesso di alcun requisito</p>
--	---

#### ARTICOLO 5 - VALIDITA

Le norme previste dal presente Regolamento si applicano a decorrere dall'anno 2023.





## Allegato C - Graduatoria delle posizioni di lavoro con incarichi di Elevata Qualificazione

INDICATORE	Punteggio massimo	Criteri e parametri di valutazione	Descrizione punteggi	Punteggio (fino a)
Complessità della Posizione	Max punti 35	Risorse Umane Gestite	fino a 2 unità	2
			da 3 a 5 unità	3
			da 6 a 8 unità	4
			oltre 8 unità	5
		Risorse Finanziarie Gestite	fino a 500.000,00€	2
			Da 500.001,00 € a 1.000.000,00 €	3
			Da 1.000.001,00 € a 3.000.000,00 €	4
			Oltre 3.000.001,00€	5
		Specializzazione richiesta	Contenuta/media	2
			Significativa	3
			Rilevante	4
			Elevata	5
		Eterogeneità funzioni assegnate	Contenuta/media	4
			Significativa	6
			Rilevante	8
			Elevata	10
		Variabilità del contesto di riferimento (normativo, tecnologico, organizzativo)	Contenuta/media	4
			Significativa	6
			Rilevante	8
			Elevata	10
Responsabilità interne ed esterne	Max punti 35	Responsabilità verso l'esterno (civile, amministrativa, penale)	Contenuta/media	6
			Significativa	8
			Rilevante	12
			Elevata	15

		Trasversalità delle funzioni gestite, progetti intersettoriali coordinati	Contenuta/media	4
			Significativa	6
			Rilevante	8
			Elevata	<b>10</b>
		Livello di discrezionalità	Contenuta/media	4
			Significativa	6
			Rilevante	8
			Elevata	<b>10</b>
Rilevanza relazioni	Max punti 15	Relazioni interne	Contenuta/media	2
			Significativa	3
			Rilevante	4
			Elevata	<b>5</b>
		Relazioni esterne	Contenuta/media	2
			Significativa	3
			Rilevante	4
			Elevata	<b>5</b>
		Relazioni istituzionali	Contenuta/media	2
			Significativa	3
			Rilevante	4
			Elevata	<b>5</b>
Rilevanza strategica	Max punti 15	Strategicità	Contenuta	6
			Media	8
			Significativa	9
			Rilevante	12
			Elevata	<b>15</b>
	<b>Max punti 100</b>			<b>100</b>

**L'individuazione del valore della retribuzione di posizione viene stabilita in fase di decreto di nomina, a seconda della fascia di punteggio in cui si colloca la pesatura del settore. Le fasce sono:**

**fino a 46 punti      € 5.000,00**

**da 47 a 77 punti      € 10.000,00**

**da 78 a 94 punti      € 15.000,00**

**da 95 a 100 punti      € 18.000,00**

