COMUNE DI INCISA SCAPACCINO
PROVINCIA DI ASTI

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO ED ECONOMICO TRIENNIO 2025/2027

In data 21/7/2025 alle ore 16:00 presso la residenza municipale del comune di Incisa Scapaccino, ha avuto luogo l'incontro tra:

la delegazione di parte datoriale così composta:

Presidente	Segretario comunale	P [X] A[ ]

la delegazione sindacale così composta:

OO.SS. Territoriale	UIL F.P.L. ASTI	P [X] A[ ]
OO.SS. Territoriale	CISL FP Alessandria Asti	P [ ] A[X]
OO.SS. Territoriale	FP CGIL Asti	P [ ] A[X]
OO.SS. Territoriale	C.S.A	P [ ] A[X]
R.S.U. Ente		P [X] A[ ]

vista la Pre-intesa sottoscritta in data 17/6/2025 avente ad oggetto "*Ipotesi di contratto collettivo integrativo (CCI) per il triennio 2025 – 2027*";

vista la determinazione n. 132 del 4/7/2025 del responsabile del servizio finanziario, avente ad oggetto "*Riforma parziale della determinazione n. 120 del 13/5/2025 relativa alla costituzione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2025*";

vista la deliberazione di Giunta comunale n. 27 del 23/6/2025 con la quale è stata autorizzata la sottoscrizione in via definitiva del contratto collettivo integrativo decentrato;

Al termine della riunione le parti sottoscrivono la presente ipotesi di contratto collettivo integrativo (di seguito CCI) per il triennio 2025 – 2027.

Per la delegazione di parte datoriale:	**Per la delegazione sindacale:**
Presidente Dott.ssa Giulia Verdura _____	OO.SS. UIL FPL Asti Dott. Sergio Cerrato _____
	R.S.U. Ente Sig.ra Paola Cantarella _____ _____

Sommario

PARTE NORMATIVA....4
Art. 1 - Vigenza e ambito di applicazione....4
Art. 2 - Sistema delle relazioni sindacali....5
Art. 3 - Norme di comportamento e clausole di raffreddamento....5
Art. 4 - Contrattazione, soggetti e materie....5
Art. 5 - Strumenti per l'esercizio delle attività sindacali....6
Art. 6 - Criteri generali per l'incentivazione della performance organizzativa ed individuale....6
Art. 7 – Flessibilità oraria....6
Art. 8 - Principi generali per l'attribuzione delle indennità previste....7
Art. 9 - Indennità condizioni di lavoro....7
Art. 10 - Indennità per specifiche responsabilità affidate al personale delle Aree che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle Incarichi di Elevata Qualificazione....8
Art. 11 – Incentivi per le funzioni tecniche....8
Art. 12 - Ripartizione del fondo per le risorse decentrate....12
Art. 13 - Le progressioni economiche all'interno delle Aree....13
PARTE ECONOMICA....18
FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2025....18
UTILIZZO FONDO....**Errore. Il segnalibro non è definito.**

PARTE NORMATIVA

Art. 1 - Vigenza e ambito di applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo viene stipulato sulla base delle previsioni dettate dal CCNL del personale delle Funzioni Locali – triennio 2019/2021, stipulato in data 16/11/2022 e le sue disposizioni, salvo diversa espressa previsione, si applicano dal giorno successivo la sottoscrizione definitiva.
2. La durata del contratto è triennale, salvo la definizione annuale, con specifico accordo, dei criteri di ripartizione delle disponibilità del "Fondo risorse decentrate". Nella stessa sede, sarà possibile verificare lo stato di attuazione del contratto.
3. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio, la normativa vigente e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del d.lgs. n. 165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo ed ogni sua integrazione definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata tempestivamente a tale organo. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.
4. Il presente contratto si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente dell'ente e disciplina le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo determinato e indeterminato, a tempo pieno o parziale.
5. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.
6. Qualora non si raggiunga l'accordo su una o più delle suddette materie ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 8 del C.C.N.L. 2022, l'ente può provvedere, in via provvisoria, esclusivamente sull'istituto oggetto del mancato accordo fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo, il termine massimo di durata delle sessioni negoziali in questione è fissato in 90 giorni.

7. Le parti si riservano di riaprire il tavolo negoziale qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.
8. Il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati presso l'ente.

Art. 2 - Sistema delle relazioni sindacali

1. Il sistema di relazioni sindacali deve permettere, nel rispetto dei distinti ruoli dell'ente e delle rappresentanze sindacali, la realizzazione degli obiettivi previsti dal d.lgs. 165/2001 e consentire l'esercizio dell'attività sindacale nell'Ente, anche allo scopo di porre in essere un'organizzazione che promuova e mantenga il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori per tutti i livelli e i ruoli.
2. Le parti concordano che le forme di partecipazione saranno coerenti con le norme che regolano il rapporto di lavoro ed al fine di migliorare la qualità dei servizi ed il funzionamento dell'ente, si impegnano a mantenere aperta una procedura di dialogo (confronto) prima di assumere decisioni unilaterali sulle materie rimandate dal CCNL alle relazioni sindacali decentrate.

Art. 3 - Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Durante il periodo di svolgimento della contrattazione decentrata e del confronto le parti non possono, sulle materie oggetto delle stesse, assumere autonome iniziative né procedere ad azioni dirette prima dei tempi fissati dal CCNL.

Art. 4 - Contrattazione, soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal C.C.N.L. vigente e dal presente CCDI tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 2 lettera c.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
    a. La R.S.U.;

b. I rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del C.C.N.L.;
c. I componenti della delegazione di parte datoriale nominati dall'Organo competente e comunicati alla delegazione trattante di parte sindacale.

3. Sono oggetto di contrattazione le materie di cui all'art. 7, comma 4, del CCNL 2019/2021, cui integralmente di rinvia.

Art. 5 - Strumenti per l'esercizio delle attività sindacali

1. Nella sede dell'Ente, in coerenza con la disponibilità di spazi, l'amministrazione individua le modalità di utilizzazione di idonei locali per lo svolgimento di riunioni comunque connesse all'attività sindacale e favorisce altresì l'utilizzo di fax, telefono, uso di personal computer e posta elettronica.

Art. 6 - Criteri generali per l'incentivazione della performance organizzativa ed individuale

1. La valutazione delle performance individuale ed organizzativa finalizzata a garantire il miglioramento degli standard di qualità dei servizi erogati e delle attività svolte, la valorizzazione delle professionalità ed il contenimento e la razionalizzazione della spesa avviene secondo la metodologia contenuta nel vigente Sistema per la misurazione e valutazione della Performance del Comune.
2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti possono concorrere ad incrementare la percentuale di parte economica destinata agli istituti variabili.

Art. 7 – Flessibilità oraria

1. La flessibilità oraria in entrata e in uscita è definita come il periodo durante il quale è possibile timbrare l'entrata e l'uscita dal luogo di lavoro.
2. L'articolo 36 del CCNL del 16 novembre 2022 affida alla contrattazione integrativa il compito di determinare i 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,

contemperando le esigenze funzionali degli uffici con le esigenze del personale, tenendo in considerazione anche le dimensioni del centro urbano ove è ubicata la sede di lavoro.

3. L'orario di entrata ordinario per il personale amministrativo dell'ente va dalle ore 7.30 alle ore 8.30 e l'orario di uscita dalle ore 13.30 alle 14.30.
4. In applicazione dell'articolo 36 del contratto collettivo, eventuali debiti orari derivanti dall'applicazione del comma 1 devono essere recuperati entro i due mesi successivi dalla maturazione del debito, secondo le modalità e i tempi concordati col dirigente, che nella specie viene individuato nel segretario comunale o, se assente, nel responsabile del personale.

Art. 8 - Principi generali per l'attribuzione delle indennità previste

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro 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. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale diversa.

Art. 9 - Indennità condizioni di lavoro

1. I destinatari della "indennità condizioni di lavoro" di cui all'articolo 70-bis del CCNL 21/05/2018, così come modificato dall'art. 84-bis del CCNL 16 novembre 2021, sono i dipendenti, non titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione, che svolgono attività esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, e/o disagiate.
2. **Per le attività che comportano continua e diretta esposizione a rischi** e, pertanto, pericolose o dannose per la salute e per l'integrità personale, compete un'indennità giornaliera lorda pari ad euro 3 (tre). Per attività rischiose si intendono in particolare quelle già individuate dall'allegato B al D.P.R. 347/83, svolte dagli operai e altri profili professionali che utilizzano macchinari pericolosi o che sono sottoposti a specifiche condizioni di rischio attestate dal Responsabile del Settore di assegnazione del dipendente.
3. L'indennità compete per i soli giorni di effettivo svolgimento delle attività esposte a rischi. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato dai Responsabili dei Settori presso i quali opera, avviene mensilmente, sulla base delle dichiarazioni rese dagli stessi Responsabili e trasmesse al Responsabile del Servizio Finanziario, ai fini della quantificazione e della corresponsione delle spettanze.

Art. 10 - Indennità per specifiche responsabilità affidate al personale delle Aree che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle Incarichi di Elevata Qualificazione

1. Ai sensi dell'art. 84 comma 1 del CCNL 2022, le parti concordano che, per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, è riconosciuta una indennità proporzionata in base alle ore di servizio prestate.
2. In nessun caso il compenso per specifiche responsabilità può essere utilizzato per remunerare mansioni superiori previste dall'art. 52 del D. Lgs. n. 165/2001.
3. L'indennità per specifiche responsabilità non compete per i periodi nei quali la relativa responsabilità non viene esercitata. Nei casi di assenze per aspettative, per congedi straordinari, per paternità/maternità compreso il periodo di congedo parentale, per infortunio sul lavoro, per malattia e gravi patologie, gli incarichi rimangono sospesi fino alla ripresa del servizio, con conseguente sospensione della corresponsione della indennità. È esclusa la cumulabilità con altri compensi riconosciuti per il medesimo ruolo, servizio o responsabilità.
4. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la presente individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.

Specifiche Responsabilità

Servizio	Nr. Dipendenti	€ cadauno annui
Ufficio tecnico, case popolari, Commerci ed Agente contabile	1	**€ 1.400,00**
Area servizi anagrafe e stato civile	1	**€ 1.540,29**
Relazioni con il pubblico per l'ufficio tributi	1	**€ 750,00**

Art. 11 – Incentivi per le funzioni tecniche

1. Nell'ambito di ciascuna procedura di affidamento il Responsabile competente, assicurando il principio di rotazione ed un'equa ripartizione degli incarichi, individua con proprio provvedimento il gruppo di lavoro destinatario degli incentivi, identificando il ruolo di

ciascuno, ivi compresi i collaboratori. Eventuali modifiche alla composizione del gruppo di lavoro possono essere apportate tenendo conto delle esigenze emergenti e dando atto dei soggetti cui imputare le attività già svolte, nonché quelle ancora da svolgere.

2. L'individuazione del gruppo di lavoro avverrà tenendo conto dei seguenti criteri:
   a. necessità di integrazione tra diverse competenze professionali, anche in relazione alla tipologia dell'opera o lavoro da realizzare;
   b. esperienze professionali eventualmente acquisite;
   c. esecuzione di attività analoghe con risultati positivi;
   d. consequenzialità e complementarità con altri incarichi, eventualmente già ricevuti, aventi lo stesso oggetto.

3. Non sono incentivabili:
   a. i contratti esclusi dall'applicazione del Codice ai sensi dell'art. 56 dello stesso;
   b. i lavori, gli acquisti di beni e servizi il cui costo è inferiore a un importo di € 40.000,00.

4. La ripartizione degli incentivi tra i componenti del gruppo di lavoro di cui al comma 1 avviene frazionando il budget complessivo in quote individuate in relazione alle singole attività oggetto di incentivazione, come da tabella seguente.

ATTIVITÀ	PERCENTUALE
L A V O R I	
Programmazione della spesa per investimenti	2%
Responsabile Unico del Progetto	20%
Collaborazione all'attività del RUP	15%
Redazione del documento di fattibilità delle alternative progettuali	2%
Redazione del progetto di fattibilità tecnica ed economica	3%
Redazione del progetto esecutivo	7%
Coordinamento per la sicurezza in fase di progettazione	6%
Verifica del progetto ai fini della sua validazione	5%
Predisposizione dei documenti di gara	5%
Direzione dei lavori	15%
Ufficio di direzione dei lavori	5%
Coordinamento per la sicurezza in fase di esecuzione	5%

Collaudo tecnico-amministrativo (Regolare esecuzione)	5%
Collaudo statico	5%
TOTALE	**100%**
SERVIZI E FORNITURE *(solo in caso di nomina del Direttore dell'Esecuzione)*	
Programmazione della spesa per investimenti	2%
Responsabile Unico del Progetto	20%
Collaborazione all'attività del RUP	15%
Redazione del progetto	8%
Coordinamento per la sicurezza in fase di progettazione	2%
Predisposizione dei documenti di gara	10%
Direzione dell'esecuzione	30%
Coordinamento per la sicurezza in fase di esecuzione	3%
Collaudo tecnico-amministrativo (Regolare esecuzione/Verifica di conformità)	10%
TOTALE	**100%**

5. Ai fini della liquidazione le prestazioni sono da considerarsi rese:
   a) per la direzione lavori, con l'emissione del certificato di ultimazione lavori;
   b) per il collaudo tecnico-amministrativo, con l'emissione del certificato di collaudo finale, ovvero del certificato di regolare esecuzione o del certificato di conformità, nei casi previsti dalla normativa;
   c) per la programmazione della spesa per investimenti, con l'emanazione del relativo provvedimento;
   d) per la verifica dei progetti, con l'invio al RUP della relazione finale di verifica;
   e) per le procedure di bando, con la pubblicazione del provvedimento di efficacia dell'aggiudicazione;
   f) per l'esecuzione dei contratti in caso di forniture e servizi, con l'espletamento delle verifiche periodiche;
   g) per il collaudo statico, con il deposito del certificato;
   h) per il RUP, all'approvazione del collaudo o della regolare esecuzione.
6. La distribuzione degli incentivi, così come frazionati sulla base della tabella sopraindicata, tra i singoli soggetti destinatari è effettuata dal Responsabile competente, tenendo conto:
   - del rispetto delle tempistiche per la specifica attività;

- della correttezza e completezza dell'attività svolta;
- della professionalità dimostrata nello svolgimento dell'attività;
- del rispetto di obblighi di legge o regolamentari e di diligenza, in assenza del quale gli incentivi non sono oggetto di liquidazione.

7. Nel caso in cui lo stesso soggetto sia incaricato di svolgere più attività considerate separatamente ai fini dell'incentivo, le relative percentuali vengono sommate.
8. Nel caso in cui un'attività sia condotta da più figure, il Responsabile competente è tenuto a pesare l'apporto di ciascun soggetto coinvolto nella stessa attività e ad indicare, all'interno della percentuale assegnata, le quote da attribuire a ciascuno.
9. Ai fini della distribuzione degli incentivi, il Responsabile competente compila una scheda individuale per ciascun soggetto destinatario dell'incentivo, nella quale sono indicati gli elementi di cui al comma 5 del presente articolo e la misura dell'incentivo da liquidare.
10. Gli oneri vengono finanziati mediante la loro previsione all'interno del quadro economico del singolo lavoro, fornitura o servizio.
11. Il compenso spettante è ridotto mediante l'applicazione di una penale per ogni settimana di ritardo rispetto ai tempi previsti per l'espletamento delle attività imputabili ai soggetti incaricati, pari alla percentuale netta del **5%** dell'importo spettante, fino ad un massimo del **50%** del suddetto importo.
12. Qualora la realizzazione dell'opera o lavoro, la prestazione del servizio, o la fornitura si arresti per ragioni non dipendenti dal personale incaricato, purché in un momento successivo all'avvio della procedura di affidamento, il compenso incentivante è corrisposto proporzionalmente solo per le attività espletate e certificate dal RUP.
13. Non hanno diritto a percepire il compenso incentivante i soggetti incaricati che violino gli obblighi posti a loro carico dalla legge o che, nello svolgimento dei compiti assegnati si rendano responsabili di gravi negligenze, gravi errori od omissioni, che arrechino pregiudizio per l'Amministrazione ovvero determinino l'incremento dei costi contrattuali.
14. La percentuale massima degli incentivi spettanti al personale impegnato nelle attività tecniche è graduata come segue:

IMPORTO	PERCENTUALE
L A V O R I	
Da € 40.000,00 a € 5.000.000,00	2 %
Da € 5.000.000,01 a € 20.000.000,00	1,5 %
Da € 20.000.000,01	1,0 %

SERVIZI *(solo in caso di nomina del Direttore dell'Esecuzione)*	
Da € 40.000,00 a € 1.000.000,00	2 %
Da € 1.000.000,01. a € 5.000.000,00	1,5 %
Da € 5.000.000,01	1,0 %
FORNITURE *(solo in caso di nomina del Direttore dell'Esecuzione)*	
Da € 40.000,00 a € 1.000.000,00	2 %
Da € 1.000.000,01. a € 5.000.000,00	1,5 %
Da € 5.000.000,01	1,0 %

15. In caso di modifiche, nonché di varianti, dei contratti di appalto in corso di validità, nelle ipotesi previste dall'articolo 120 del codice, autorizzate dal RUP, che comportino un incremento dell'importo a base di gara, il totale incentivabile è riferito al nuovo importo lordo del contratto di appalto. L'incremento del totale incentivabile a seguito di variante deve corrispondere ad un incremento dell'importo a base di gara sul quale è stata inizialmente calcolata la percentuale, ai fini del rispetto del limite massimo del due per cento di cui all'articolo 45 del codice. L'importo correlato è determinato nel provvedimento autorizzatorio del RUP di cui all'art. 120, comma 13, del Codice.

Art. 12 - Ripartizione del fondo per le risorse decentrate

1. Con cadenza annuale le parti procedono alla ripartizione del fondo per le risorse decentrate, con riferimento alla parte stabile non utilizzata e a quella variabile.
2. Tale ripartizione è effettuata nel rispetto dei principi e delle procedure stabilite dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro e del presente contratto decentrato integrativo.
3. Le parti assumono l'impegno di avviare entro il primo quadrimestre di ogni anno la contrattazione per la ripartizione del fondo. La proposta di fondo del salario accessorio viene trasmessa ai soggetti sindacali almeno cinque giorni prima dell'avvio della contrattazione per la sua ripartizione.
4. In caso di mancata definizione della nuova intesa si continua ad applicare la ripartizione dell'anno precedente, ove possibile e non ci siano modifiche o cambiamenti. Nel caso in cui ciò non sia possibile si erogano esclusivamente le indennità disciplinate interamente dal contratto collettivo nazionale di lavoro, per cui le risorse di parte stabile non utilizzate nell'anno vengono utilizzate negli anni successivi.

5. La costituzione del fondo e la previsione delle sue modalità di utilizzo per l'anno in corso vengono allegate al presente contratto integrativo.

Art. 13 - Le progressioni economiche all'interno delle Aree

1. La progressione all'interno dell'area, o "differenziale stipendiale", si applica ai dipendenti a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente. È attribuita a una quota limitata di dipendenti ogni anno, in base alla metodologia descritta di seguito e considerando i dipendenti in servizio al 1° gennaio che soddisfano i requisiti specificati nell'Articolo 14, comma 2, lettera a) del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 16 novembre 2022 e di cui al presente articolo.
2. Concorrono alla selezione i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che negli ultimi 2 anni non hanno beneficiato di alcuna progressione economica; per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.
3. Il differenziale stipendiale viene attribuito sulla base di graduatorie distinte per ciascuna area di inquadramento del personale in base ai criteri indicati ai punti seguenti. Le graduatorie hanno durata limitata all'anno di riferimento e non possono essere oggetto di scorrimento.
4. Il punteggio assegnato a ciascun dipendente sarà dato dalla somma dei seguenti parametri:

Tabella criteri di valutazione per le progressioni economiche all'interno delle Aree				
Area	**Valutazione della performance del triennio precedente** (non inferiore a 40)	**Esperienza professionale** (non superiore a 40)	**Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi**	**Totale massimo**
Operatori	60	40	==	100
Operatori esperti	60	40	==	100
Istruttori	60	20	20	100
Funzionari E.Q.	60	20	20	100

5. Per il personale trasferitosi mediante mobilità volontaria presso l'Ente nel corso del triennio di valutazione, saranno considerate le valutazioni della performance individuale ottenute presso le precedenti amministrazioni, parametrate per contenuto e valore a quelle in uso nell'Ente.
6. Le **competenze professionali acquisite** sono:

a) quelle certificate a seguito di percorsi formativi presso scuole, enti e istituti formativi riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano;

b) 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 del Comune;

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.

AREA ISTRUTTORI	
Titolo di accesso: diploma di scuola secondaria superiore	
Titolo	**Punti max 20**
Laurea triennale	4
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	6
Abilitazione professionale	2
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	2 per ogni titolo entro il limite massimo di 6 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0,4 per corsi di durata superiore almeno 6 ore, entro il limite di 6 punti

AREA FUNZIONARI E.Q.
Titolo di accesso: laurea triennale

Titolo	**Punti max 20**
Laurea specialistica - Laurea Magistrale o vecchio ordinamento.	6
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)	2 per ogni titolo entro il limite massimo di 6 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0,4 per corsi di durata superiore almeno 6 ore, entro il limite di 6 punti

7. Alle **valutazioni ottenute nel triennio** preso in considerazione viene attribuito il seguente punteggio:
   - valutazione pari o maggiore di 96: 20 punti
   - valutazione pari o maggiore di 95 e minore di 96: 19 punti
   - valutazione pari o maggiore di 93 e minore di 95: 18 punti
   - valutazione pari o maggiore di 91 e minore di 93: 17 punti
   - valutazione pari o maggiore di 83 e minore di 91: 16 punti
   - valutazione minore di 83 e maggiore di 50: 13 punti

   I punteggi ottenuti per ciascun anno vengono sommati.
8. L'**esperienza professionale** è valutata sulla base delle competenze effettivamente acquisite dal dipendente nel periodo di permanenza nell'area. Per l'area degli operatori e degli operatori esperti l'esperienza è determinata in relazione ai punti assegnati alla propensione al cambiamento e all'innovazione, sulla base della valutazione ottenuta nel biennio precedente, rilevabile dalla scheda di "valutazione della performance", oltre che dall'esperienza professionale acquisita mediante incarichi di particolari responsabilità in relazione al disposto dell'art. 84 del CCNL 16/11/2022 (es. Elettorale, Anagrafe, Stato civile, URP, protezione civile oppure incarichi di coordinatore di personale). Per le restanti aree l'esperienza professionale è valutata in relazione a criteri oggettivamente definiti sulla base dell'esperienza acquisita per sostituzioni temporanee del Funzionario Responsabile di E.Q., mobilità tra i Settori e Incarichi di Elevata Qualificazione ai sensi dell'art. 16 del CCNL 2019/2021. La valutazione dell'esperienza professionale posta in relazione all'area di appartenenza sarà effettuata con i criteri di seguito indicati:

   <u>OPERATORI</u>

A) - esperienza pari o superiore a 30 anni: 20 punti

- esperienza pari o superiore a 20 anni e inferiore a 30 anni: 10 punti

- esperienza pari o superiore a 10 anni e inferiore a 20 anni: 5 punti

B) il valore attribuito alla propensione al cambiamento e all'innovazione sulla scheda di valutazione della performance nel biennio precedente, calcolato nel modo seguente:

- valutazione uguale a punti 15 = assegnazione punti 20;

- valutazione superiore a 10 e fino a punti 14,99 = assegnazione punti 10;

- valutazione superiore a punti 5 e fino a punti 9,99 = assegnazione punti 5;

OPERATORI ESPERTI

A) - esperienza pari o superiore a 30 anni: 10 punti

- esperienza pari o superiore a 20 anni e inferiore a 30 anni: 5 punti

- esperienza pari o superiore a 10 anni e inferiore a 20 anni: 3 punti

B) il valore attribuito alla propensione al cambiamento e all'innovazione sulla scheda di valutazione della performance nel biennio precedente, calcolato nel modo seguente:

- valutazione uguale a punti 15 = assegnazione punti 15

- valutazione superiore a 10 e fino a punti 14,99 = assegnazione punti 10

- valutazione superiore a punti 5 e fino a punti 9,99 = assegnazione punti 5

C) Incarichi di particolari Responsabilità (es. Elettorale, Anagrafe, Stato civile URP, protezione civile), oppure coordinatore di personale per l'area manutenzioni - punti 3 per ogni incarico, per ogni anno, fino ad un massimo di punti 15.

ISTRUTTORI E FUNZIONARI EQ

A) Incarichi di specifiche Responsabilità (es. Elettorale, Anagrafe, Stato civile URP, protezione civile) punti 2 per ogni anno/Sostituzioni temporanee del funzionario Responsabile del Settore punti 2 per ogni mese o frazione superiore a 15 giorni, **fino ad un massimo di punti 10**.

B) Incarichi di Elevata Qualificazione ai sensi dell'art. 16 del CCNL 2019/2021 punti 2 per ogni anno o frazione, fino ad un amassimo di punti 10.

9. In caso di parità di punteggio si adotteranno i seguenti criteri di preferenza:

1. maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;

2. in caso di ulteriore parità: minor numero di progressioni economiche nell'area conseguite nell'area contrattuale di appartenenza;

3. in caso di ulteriore parità: maggiore età anagrafica.

Art. 14 – Lavoro straordinario

1. Lo svolgimento del lavoro straordinario deve essere preventivamente autorizzato e non può superare l'ammontare determinato in € 1.800.

Art. 15 – Utilizzo del fondo

1. Il personale in convenzione partecipa all'utilizzo delle risorse di parte variabile del fondo al pari del personale di ruolo, proporzionalmente al numero di ore lavorative prestate.
2. Ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. u) del CCNL 16 novembre 2022, le parti destinano la parte non utilizzata del fondo alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di elevata qualificazione.

PARTE ECONOMICA

FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2025

FONTE	DESCRIZIONE	Valore
RISORSE STABILI		
Soggette ai limiti art. 23 comma 2 DLgs 75/2017		
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 1: **Importo unico consolidato anno 2017**	28.170,91
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.c): **Retribuzioni di anzianità ed assegni ad personam del personale cessato l'anno precedente**	639,99
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.d): **Risorse riassorbite ex art. 2 co. 3 D.Lgs 165/2001**	-
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.e): **Incremento per processi associativi e delega di funzioni con trasferimento di personale**	-
Art. 79 comma 1 lett. c)	**Incremento per riorganizzazioni con aumento di dotazione organica**	
		28.810,90
Non soggette ai limiti art. 23 comma 2 DLgs 75/2017		
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.a): **Incremento € 83,20 per ogni dip. in servizio al 31/12/2015**	416,00
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.b): **Differenziali PEO sul personale in essere al 1/3/2018**	631,80
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.g): **Incremento per riduzione stabile fondo lavoro straordinario**	-
Art. 79 comma 1 lett. b)	**Incremento € 84,50 per ogni dip. In servizio al 31/12/2018 - anno 2025**	507,00
Art. 79 comma 1 lett. d)	**Differenziale PEO personale in servizio alla data del 1/1/2021 - anno 2025**	796,90
Art. 79 comma 1-bis	**Differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1 a carico bilancio (dip. B3 e D3 al 1/4/2023)**	-
		2.351,70
	TOTALE RISORSE STABILI	31.162,60
	Di cui soggette a limiti	*28.810,90*
INCREMENTI VARIABILI		
Soggetti ai limiti art. 23 comma 2 DLgs 75/2017		
Art 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.d): **Ratei di importi RIA su cessazioni in corso di anno precedente**	-

Art 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.f): **Rimborso spese notificazione atti dell'amm.ne finanziaria**	
Art 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.j): **Incremento per obiettivi del Piano performance**	
Art 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.k): **Quote per trasferimento personale in corso di anno a seguito di delega di funzioni**	
Art. 79 comma 2 lett. b)	**Incremento max 1,2% monte salari 1997**	1.790,33
Art. 79 comma 2 lett. c)	**Risorse derivanti da scelte organizzative, gestionali e retributive**	
Non soggetti ai limiti art. 23 comma 2 DLgs 75/2017		
Art 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.a): **Legge 449/1997, sponsorizzazioni, servizi conto terzi**	-
Art 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.b): **Piani di razionalizzazione**	
Art 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.c): **Risorse da specifiche disposizioni di legge (funzioni tecniche, ICI, avvocatura, ecc.)**	
Art. 79 comma 2 lett. d)	**Residui anno precedente lavoro straordinario**	
Art. 80 comma1	**Residui Fondo anno precedente da risorse stabili**	
Art. 79 comma 3	**Incremento 0,22% monte salari 2018 quota del fondo proporzionale**	285,96
	TOTALE INCREMENTI VARIABILI	2.076,29
	Di cui soggette a limiti	*1.790,33*
	TOTALE FONDO 2025	**33.238,89**
	Di cui assoggettati a limite 2016	**30.601,23**
	Riduzione per superamento limite 2016	**-**
	FONDO 2025 DA APPROVARE	**33.238,89**

FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2025
VOCI DI SPESA

DESCRIZIONE	Valore	Natura delle risorse utilizzate
Fondo risorse decentrate	33.238,89	
RISORSE NON CONTRATTABILI (art. 80 comma 1)		
Progressioni orizzontali storiche	16.807,57	Stabili
Differenziali stipendiali assegnati	5.350,00	Stabili
Indennità di comparto	2.946,54	Stabili
Indennità professionali (es.: educatrici)	-	
Altri istituti	-	
TOTALE RISORSE NON CONTRATTABILI	**25.104,11**	
RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE	**8.134,78**	
RISORSE CONTRATTATE (art. 80 comma 2)		
Differenziali stipendiali		
Produttività collettiva		
Performance individuale	3.724,49	Variabili/Stabili
Performance collettiva	-	
Indennità specifiche responsabilità (ISR)	3.690,29	Stabili
Indennità funzione PM	-	
Indennità di turno	-	
Indennità condizioni lavoro (giornate lavorative stimate 310)	720,00	Variabili
Indennità servizio esterno PM	-	
Indennità di reperibilità	-	

Maggiorazioni lavoro festivo	-	
Maggiorazione lavoro festivo infrasettimanale	-	
Welfare integrativo	-	
Compensi da specifiche disposizioni di legge (Funzioni tecniche, IMU-TARI, ecc.)		
Altri istituti variabili	-	
TOTALE UTILIZZI CONTRATTATI	**8.134,78**	
TOTALE UTILIZZO FONDO	**33.238,89**	