

COMUNE DI VINCI

Città Metropolitana di Firenze

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PERSONALE DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI TRIENNIO 2023-2025

In data 14/12/2023 alle ore 12.15, presso la sede Comune *- ufficio del Segretario Comunale*, ha avuto luogo l'incontro tra:
- la Delegazione di parte pubblica, nella persona di _____;
- _____;
- le seguenti OO.SS.:
- CGFIL FP - _____
- CISL FP - _____
- la RSU aziendale - _____

Al termine della riunione, le parti hanno sottoscritto il presente Contratto collettivo integrativo per il triennio 2023-2025 per il personale non dirigente.

Per la Delegazione Trattante
Il Presidente

Strophi

Per le rappresentanze terr.
per la CGIL

per la CISL

La RSU

Franceschini

Fortunato

Di S. S.

Giulia Mori

Sommario

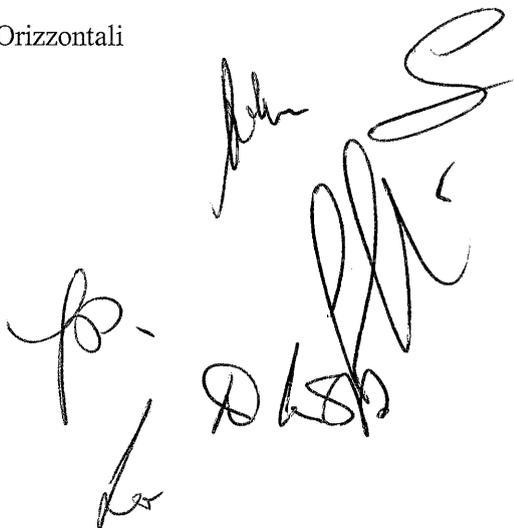
CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI.....	3
Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale	3
Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria	3
Art. 3 – Interpretazione autentica del contratto integrativo	3
CAPO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE E RAPPORTO DI LAVORO ...	4
Art. 4 – Quantificazione delle risorse	4
Art. 5 – Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo	4
Art. 6 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance	5
Art. 7 – Procedure per le progressioni economiche (ora differenziali stipendiali) (art. 7, comma 4, lett. c)	5
Art. 8 – Indennità per le condizioni di lavoro	5
Art 8 bis Indennità di reperibilità.....	6
Art. 9 – Indennità per specifiche responsabilità.....	7
Art. 10 – Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva.....	8
Art. 11 – Attivazione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 82 del CCNL 16.11.2022 –.....	9
Art. 12 – Correlazione tra la retribuzione di risultato delle Elevate Qualificazioni e particolari compensi previsti da disposizioni di legge (art. 7, comma 4, lett. j), del CCNL 16.11.2022).....	9
Art. 13 - Correlazione tra il premio individuale e particolari compensi per il personale non titolare di EQ.....	9
Art. 14 - Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro	10
Art. 15 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente.....	10
Art. 16 – Lavoro straordinario e banca delle ore	11
Art. 17 – Flessibilità dell'orario di lavoro.....	11
Art. 18 - Innovazioni tecnologiche	12
Art. 19 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di E.Q.	12
Art. 20 - Disciplina della differenziazione del premio individuale.....	13
Art. 21 Gestione delle risorse umane nelle Unioni dei Comuni	14

ALLEGATI

ALLEGATO A - Costituzione fondo risorse contrattazione integrativa 2023

ALLEGATO B - Ripartizione del Fondo risorse contrattazione integrativa 2023

ALLEGATO C – Regolamento per le Progressioni Orizzontali



CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

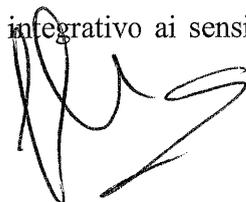
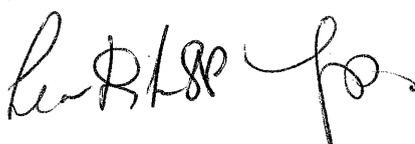
1. Il presente CCI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale vigente che va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.
2. Le parti danno atto di voler dar piena applicazione al sistema di relazioni sindacali approvato con il CCNL 16/11/2022 e che le materie oggetto di contrattazione integrativa sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro.

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

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale o con contratto di formazione e lavoro. Il contratto ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7 del CCNL 16/11/2022.
2. Il presente contratto, per la parte giuridica, concerne il periodo 01 gennaio 2023 – 31 dicembre 2025. Gli effetti economici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione indicata nei singoli articoli e conserveranno la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto integrativo o fino all'entrata in vigore di una nuova disposizione legislativa o di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente CCI.
3. Le parti convengono che i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie possono essere negoziati con cadenza annuale mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica ai sensi dell'art. 8 comma 1 del CCNL 16/11/2022.
4. Per l'anno 2023, nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito con i CDI precedenti fino alla ridefinizione della presente regolazione contrattuale.
5. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso.

Art. 3 – Interpretazione autentica del contratto integrativo

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del 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 entro 10 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.
4. Il presente istituto resta disciplinato dal presente contratto collettivo integrativo ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2, comma 7, del CCNL 16.11.2022.



CAPO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE E RAPPORTO DI LAVORO

Art. 4 – Quantificazione delle risorse

1. Le risorse “decentrate” destinate all’incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente dall’amministrazione con le modalità previste all’art. 79 del CCNL 16.11.2022. La costituzione del fondo complessivo viene adottata annualmente con determinazione datoriale e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore 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.

Art. 5 – Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo

(art. 7, c. 4, lett. a)

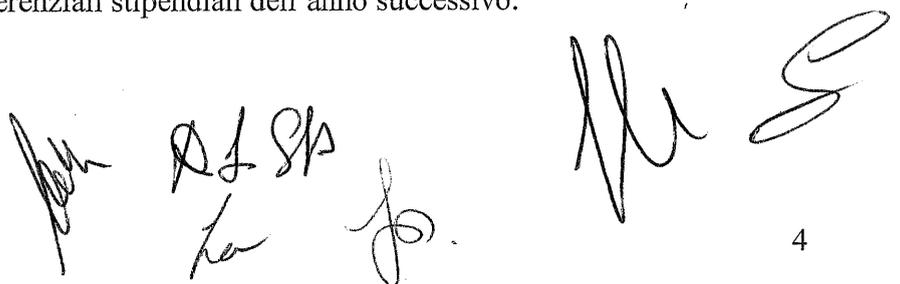
1. Le risorse finanziarie annualmente determinate ex art. 79 del CCNL 16.11.2022 e disponibili per la costituzione del fondo risorse decentrate sono ripartite, ai fini dell’applicazione di tutti gli istituti economici riconosciuti a valere sul fondo, secondo i seguenti criteri generali:

- 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. specifiche modalità di fornitura della prestazione lavorativa da parte del personale dipendente;
- e. rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

2. I criteri di destinazione delle risorse economiche tra i vari istituti alimentati dal fondo risorse decentrate devono tendere ad un’equilibrata distribuzione delle stesse tra i diversi istituti che compongono il sistema economico accessorio del personale dipendente, privilegiando, per quanto possibile, il regime di premialità meritocratica e gli istituti indennitari, secondo principi di attendibilità, selettività, utilità, coerenza e necessità riconosciuta.

3. La destinazione delle risorse deve essere operata all’inizio dell’esercizio cui si riferiscono gli istituti economici finanziati dal fondo, determinando i presupposti per instaurare un ciclo virtuoso di programmazione dell’impiego dei trattamenti accessori del personale dipendente che sia conforme alle esigenze di applicazione rilevate dall’Ente in funzione del sistema erogativo dell’Amministrazione ai sensi dell’art. 8, comma 4, del CCNL 16.11.2022.

4. A livello generale si stabilisce che le maggiori spese dovute esclusivamente alle indennità condizioni di lavoro, reperibilità, rischio, maneggio valori, maggiorazioni comporteranno un’automatica riduzione delle somme a disposizione della performance 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 dell’anno successivo eccetto i casi in cui vi siano scostamenti tali da poter essere affrontati nel corso del medesimo anno. Minori spese per differenziali stipendiali comporteranno un incremento automatico delle somme a disposizione per differenziali stipendiali dell’anno successivo.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left.

Art. 6 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

(art. 7, c. 4, lett. b)

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera b) e articolo 80, comma 2, lettera b), del CCNL-2022, le parti concordano sulle seguenti modalità di erogazione della performance basata sulle valutazioni ottenute dai dipendenti con gli strumenti previsti nel sistema di valutazione:

a) Le somme destinate alla performance sono ripartite tenendo conto dell'incidenza del numero di personale assegnato.

b) Le risorse complessivamente destinate ai premi correlati alla performance vengono ripartite tenendo conto:

- Performance organizzativa di ente.
- Performance organizzativa di struttura;
- Performance individuale;

c) La performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione, delle seguenti componenti:

- raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- contributo ai risultati conseguiti dall'unità organizzativa di appartenenza;
- competenze professionali.

d) Il Responsabile del Settore procede alla valutazione, sulla base del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance;

e) I dipendenti neoassunti o assunti a tempo determinato sono valutabili e partecipano alla distribuzione della performance individuale con almeno 60 giorni di servizio.

f) 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).

Art. 7 – Procedure per le progressioni economiche (ora differenziali stipendiali) (art. 7, comma 4, lett. c)

1. L'amministrazione riconosce selettivamente le progressioni economiche all'interno di ciascuna Area, tenuto conto, nei limiti delle risorse decentrate a tal fine disponibili e specificamente destinate in sede di contrattazione integrativa, dei criteri di valutazione stabiliti dall'art. 14 del CCNL 16.11.2022 e dal presente contratto collettivo integrativo, per le parti e le materie ad esso demandati.

2. Annualmente l'Ente, in presenza di sufficienti risorse disponibili, indice le procedure selettive per le progressioni economiche all'interno delle aree.

3. Per quanto attiene ai criteri e modalità per tali procedure selettive si rinvia al regolamento appositamente approvato.

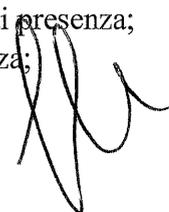
Art. 8 – Indennità per le condizioni di lavoro

(art. 7, comma 4, lett. d) e art. 84-bis del CCNL 16.11.2022)

1. 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 seguenti criteri generali per la sua attribuzione:

- ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un' indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, e riproporzionate in caso di part time, secondo le seguenti misure:

- espletamento di attività esposta a rischio: euro 1,50 per ogni giorno di presenza;
- espletamento di attività disagiata: euro 1,50 per ogni giorno di presenza;
- espletamento di maneggio valori:



- per maneggio somme da € 1.500,00 fino ad € 3.000,00 mensili – indennità pari a € 1,00 giornaliera per ogni giorno di effettivo svolgimento dell'attività di maneggio valori;
 - per maneggio somme superiori ad € 3.000,00 mensili – indennità pari a € 1,50 giornaliera per ogni giorno di effettivo svolgimento dell'attività di maneggio valori;
- L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità di cui al presente articolo è competenza esclusiva dei rispettivi responsabili dei servizi, sulla base delle presenti disposizioni.
2. L'erogazione dell'indennità avviene entro il secondo mese successivo a quello di maturazione del diritto, sulla base dei dati comunicati dal competente responsabile del servizio.
3. Il Responsabile del Servizio competente è tenuto alla tempestiva segnalazione di variazioni nelle mansioni, rilevanti per la corresponsione dell'indennità in oggetto.

4. L'indennità è riconosciuta al personale che si trovi nelle condizioni sottoelencate:

A. Attività a rischio:

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati anche in base ai contenuti dei rispettivi DVR (Documento di Valutazione Rischi):

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi); utilizzo di mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa); utilizzo di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisico.

B. 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 e che di norma sia riferita ad una prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni 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.

Tale tipologia di attività è attualmente quella di gonfaloniere solo per i giorni di effettivo svolgimento dell'attività; situazione di disagio è la situazione di variabilità oraria, professionale, di attività ed interventi richiesta dalla natura dei processi che viene ravvisata nella condizione di lavoro dei tecnici ICT per i giorni di presenza.

C. Maneggio valori

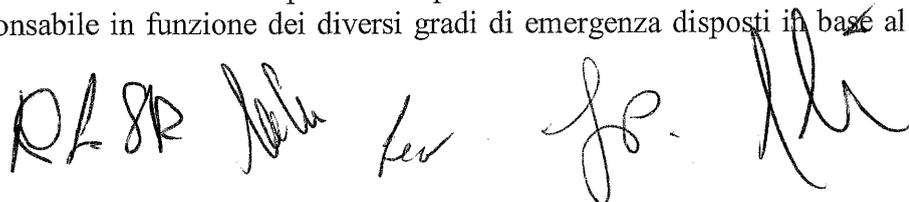
L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. Vengono individuate le seguenti figure:

- Economo comunale;
- *Agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale;*
- Personale impiegato nei seguenti servizi che maneggiano in via continuativa valori per un minimo di euro 1.500,00 mensili.

Art 8 bis Indennità di reperibilità

Il personale coinvolto nel servizio di reperibilità e pronto intervento sulla base dei turni di servizio disposti dal responsabile in funzione dei diversi gradi di emergenza disposti in base al sistema di

S



allertamento meteo, ha titolo a percepire la specifica indennità prevista dalla contrattazione collettiva nazionale di comparto.

Le aree di pronto intervento, per le quali potranno essere organizzati i turni di reperibilità del personale sono individuate nelle seguenti: manutenzioni del patrimonio, gestione delle emergenze in casi di allerta meteo, servizi di stato civile.

All'organizzazione e al controllo sulla regolarità dello svolgimento degli orari provvederà il Responsabile, con apposita nota da trasmettere all'Ufficio del Personale per la liquidazione, di norma, nel secondo mese successivo a quello interessato.

Nell'ambito delle aree così definite il personale coinvolto ha titolo a percepire la specifica indennità prevista dal CCNL, che viene innalzata alla misura di € 13,00 (ai sensi dell'art.24 del CCNL 2016-2018).

Ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità fino ad un massimo 7 volte in un mese;

Per quanto riguarda le modalità di espletamento della reperibilità, si prevede:

- obbligo di reperibilità e, in caso di chiamata, obbligo del dipendente a entrare in servizio nel più breve tempo possibile e comunque entro e non oltre 30 minuti;
- in caso di chiamata le ore lavorate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, con equivalente recupero orario e non sono pertanto remunerate con l'indennità di reperibilità;
- per i periodi di reperibilità inferiori a 12 ore l'indennità di € 13,00 viene maggiorata del 10% e poi proporzionata alla durata del turno di reperibilità, che non può comunque essere inferiore a 4 ore;
- il servizio viene organizzato tenendo conto in via prioritaria della disponibilità volontaria del personale, che comunque non può essere destinato a più di 7 turni nell'arco del mese;
- il personale reperibile nel giorno di riposo settimanale ha diritto alla fruizione del riposo compensativo secondo le modalità previste dal vigente CCNL;

la reperibilità è incompatibile con le assenze quali ad esempio infortunio, malattia, permessi, ferie, recuperi orari e congedi vari.

Per quanto riguarda l'istituzione e le modalità del servizio di reperibilità giornaliero si richiama l'accordo firmato tra le RSU e la delegazione trattante di parte pubblica in data 20/09/2022.

L'indennità di cui al presente articolo nella misura di € 13,00 ha decorrenza dalla firma della preintesa.

Art. 9 – Indennità per specifiche responsabilità

(art. 7, comma 4, lett. f), del CCNL 16.11.2022)

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera f), del CCNL-2022, viene erogata annualmente (o mensilmente) l'indennità prevista dall'art. 84, del medesimo CCNL, 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 che non risulti titolare di incarico di EQ;

2. L'incarico che comporta l'esercizio di specifiche responsabilità viene conferito con atto formale, dal quale decorrono i relativi effetti, anche economici.

3. 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;

4. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca anche in corso d'anno. In caso di variazioni giuridiche del rapporto di lavoro (assunzioni, cessazioni, comandi) l'importo viene riproporzionato ai mesi di effettivo servizio prestato (viene conteggiato come mesi di servizio



prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni). L'importo è *soggetto alla decurtazione per malattia di cui all'articolo 71 del Decreto Legge n. 112/2008*).

5. I criteri per l'attribuzione delle indennità in oggetto sono individuati da apposito regolamento.

6. In attesa del nuovo regolamento, si applica la disciplina di cui al regolamento approvato in data 01/07/2019.

7. A decorrere dall'01/01/2024 l'importo previsto nella ripartizione del fondo risorse decentrate per le specifiche responsabilità sarà pari ad € 31.000,00.

Art. 10 – Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva

(art. 7, comma 4, lett. g), del CCNL 16.11.2022)

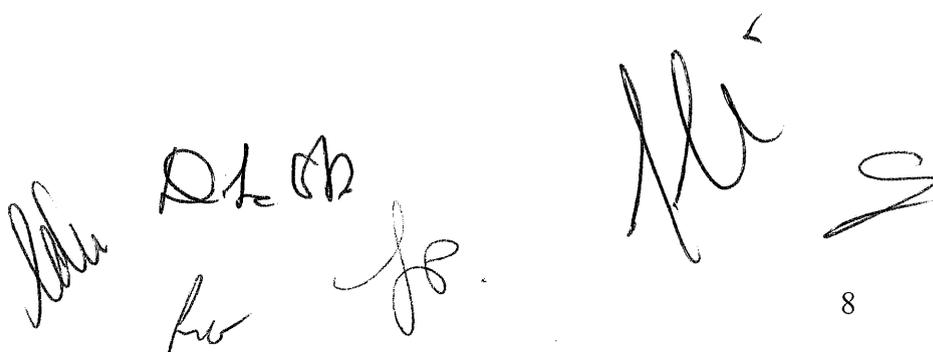
1. L'incentivo per funzioni tecniche per le attività di cui al Codice degli Appalti è ripartito fra i soggetti individuati con atto del responsabile del servizio per le attività previste dalla normativa vigente e secondo i criteri stabiliti dalla stazione appaltante. Spetta al responsabile del servizio, all'atto dell'avvio della procedura, la definizione delle risorse da applicare in relazione alla tipologia di opera, fornitura di beni o servizi. L'incentivo matura nell'anno di competenza mentre la liquidazione sarà disposta previo accertamento positivo delle specifiche attività svolte dai dipendenti e solo dopo l'approvazione dello stato finale e dei collaudi di regolare esecuzione.

2. I compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018, si riferiscono a :

- proventi da sponsorizzazioni;
- proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali;
 - risparmi derivanti dall'attuazione dei Piani di razionalizzazione di cui all'art. 16, comma 5, del d.l. n. 98/2011;
- i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 del decreto-legge 90/2014 e legge di conversione n. 114/ 2014;
- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9 maggio 2006;
- ~~• i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della legge 145/2018;~~
- 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;
- compensi ISTAT;

3. L'amministrazione disciplina nelle sedi opportune le modalità di ripartizione delle voci sopra riportate sulla base dei seguenti criteri:

- adeguata valorizzazione dell'impegno richiesto ai dipendenti rispetto alla complessità ed entità delle procedure da porre in essere;
- riparto tra i soggetti intervenuti nella realizzazione di ciascuna fase in funzione del tempo impiegato, del ruolo svolto e delle responsabilità connesse.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left.

Art. 11 – Attivazione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 82 del CCNL 16.11.2022 –

(art. 7, comma 4, lett. h)

1. In applicazione dell'articolo 82, comma 2, del CCNL 16.11.2022, annualmente le parti possono decidere di destinare all'attuazione di piani di welfare integrativo (polizze sanitarie integrative o altro) una determinata somma a valere sulla quota di ripartizione del fondo di cui al precedente art. 5 comma 4 destinata alla premialità generale.

Art. 12 – Correlazione tra la retribuzione di risultato delle Elevate Qualificazioni e particolari compensi previsti da disposizioni di legge (art. 7, comma 4, lett. j), del CCNL 16.11.2022)

1. Qualora nell'anno di competenza al titolare di incarico di EQ venga corrisposto uno o più dei compensi previsti dall'art. 20, comma 1, lett. h) del CCNL 16/11/2022 (incentivi per: funzioni tecniche, per recupero dell'evasione dei tributi locali, ecc) la retribuzione di risultato spettante, ai sensi dell'art.45 del Dlgs. n.36/2023, sarà soggetta alle seguenti riduzioni:

- compenso aggiuntivo inferiore o pari alla retribuzione di risultato massima teorica spettante: riduzione del 10%;
- compenso aggiuntivo superiore fino al 50% della retribuzione di risultato massima teorica spettante: riduzione del 20%;
- compenso aggiuntivo superiore al 50% e fino al 100% della retribuzione di risultato massima teorica spettante: riduzione del 30%;
- compenso aggiuntivo superiore al 100% e fino a 200% della retribuzione di risultato massima teorica spettante: riduzione del 40%;
- compenso aggiuntivo superiore al 200% della retribuzione di risultato massima teorica spettante: riduzione del 50%.

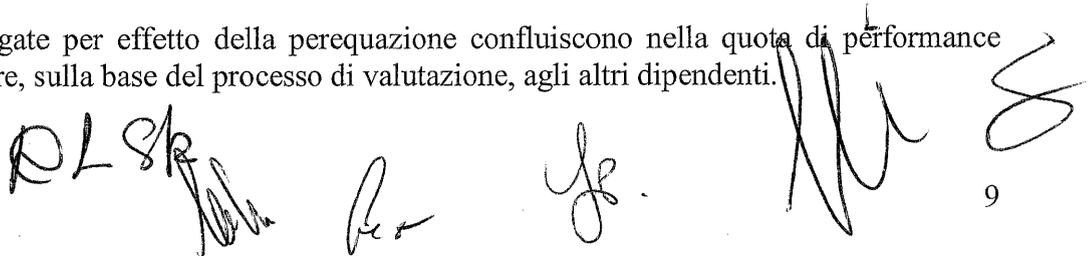
2. I minori importi corrisposti a titolo di risultato costituiranno economia per l'Ente.

Art. 13 - Correlazione tra il premio individuale e particolari compensi per il personale non titolare di EQ

Le parti definiscono la correlazione tra gli importi dei premi correlati alla performance individuale e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale, ai sensi dell'art.45 del Dlgs. n.36/2023. Nei casi in cui siano erogati compensi aggiuntivi (incentivi tecnici ecc...) è applicato il seguente sistema di perequazione:

Incentivi di legge	Abbattimento premio individuale
<i>Fino a € 500</i>	<i>10%</i>
<i>Da € 501 a € 2.500</i>	<i>20 %</i>
<i>Da 2.501 a 6.000</i>	<i>30 %</i>
<i>Oltre 6.001</i>	<i>40 %</i>

Le somme non erogate per effetto della perequazione confluiscono nella quota di performance individuale da erogare, sulla base del processo di valutazione, agli altri dipendenti.



Art. 14 - Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro

(art. 7, comma 4, lett. m), del CCNL 16.11.2022)

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL 16.11.2022, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

a) L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.

b) In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.

c) L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.

d) Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.

e) L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi compresi quelli connessi allo stress da lavoro correlato e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.

Art. 15 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

(art. 7, comma 4, lett. n), del CCNL 16.11.2022)

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, ~~come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna area, fino ad un ulteriore 10%.~~

2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:

- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:

a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;



- b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
- c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
- d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

Art. 16 – Lavoro straordinario e banca delle ore

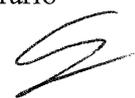
(art. 7, comma 4, lett. o) e s), del CCNL 16.11.2022)

1. In applicazione degli artt. 32, comma 3, e 33, comma 2, nonché dell'art. 7, comma 4, lettere o) e s), del CCNL 16.11.2022, le parti concordano che:
 - a) il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare le 180 annue salvo casi eccezionali dovuti a situazioni emergenziali di assoluta necessità e debitamente motivati, per i quali il limite massimo, comunque inderogabile, è fissato in 250 ore annue riferite ad un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico;
 - b) il limite complessivo annuo di ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, che possono confluire nella banca delle ore non può eccedere il limite individuale di 30 ore annue che devono essere utilizzate entro il mese di dicembre dell'anno successivo, con un piano concordato con il proprio responsabile.
 - c) Le ore eccedenti il limite individuale di 30 ore annue e le ore confluite nella banca dati non recuperate entro il mese di dicembre dell'anno successivo saranno azzerate.
2. La presente disciplina si applica dal 01/01/2024.

Art. 17 – Flessibilità dell'orario di lavoro

(art. 7, comma 4, lett. p), del CCNL 16.11.2022)

1. In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettera p), del CCNL 16.11.2022, al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente, fatta salva l'esigenza di assicurare adeguati livelli quali-quantitativi dei servizi, è adottato, nell'Ente, l'istituto dell'orario flessibile.
2. Di norma la flessibilità è di 1 ora e 30 minuti ed è prevista per l'entrata dalle 7:30 alle 9:00 e per l'uscita dalle 13:30 alle 15:00 (nei giorni corti) e dalle 17:00 alle 18:30 (nei giorni lunghi).
3. 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.
4. Resta inteso che quei servizi che hanno aperture specifiche devono organizzare la presenza in modo da garantire il rispetto dell'orario di servizio e dell'orario di apertura al pubblico.
5. Per i dipendenti del Centro Operativo Comunale (COC) la flessibilità è di 30 minuti dalle 7 alle 7:30 con corrispondente uscita 13:00-13:30 (6 ore di lavoro ordinario) nell'orario estivo e dalle 7:30 alle 8:00 con corrispondente uscita 13:30 -14:00 (6 ore di lavoro ordinario) nell'orario invernale.



Art. 18 - Innovazioni tecnologiche

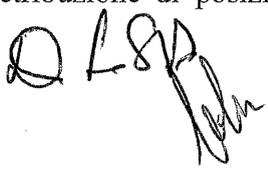
(art. 7, comma 4, lett. t) Ccnl 16/11/2022)

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, nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche inerenti all'organizzazione dei servizi, l'Amministrazione si impegna a fornire alla delegazione sindacale le opportune informazioni sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti;
2. Per le finalità di cui al comma precedente potranno essere fissati incontri per illustrare le misure più rilevanti di innovazione tecnologica che l'Amministrazione intende adottare e gli obiettivi dei principali interventi di sviluppo e gestione dei sistemi informativi.

Art. 19 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di E.Q.

(art. 7, comma 4, lett. v), del CCNL 16.11.2022)

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v), e 17, comma 4, del CCNL 16.11.2022, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati della titolarità di incarichi di Elevata Qualificazione (da ora solo E.Q.):
 - a. nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di tutte le E.Q. previste l'ente destina annualmente una quota non inferiore al 15% delle stesse per il riconoscimento annuale della retribuzione di risultato a favore dei medesimi incaricati di E.Q.;
 - b. le risorse destinate alla retribuzione di risultato vengono ripartite tra gli incaricati di elevata qualificazione sulla base dei seguenti criteri:
 - tempo lavoro (part-time, mesi di servizio prestato);
 - peso dell'indennità di posizione sul totale delle risorse;
 - valutazione e altri criteri secondo il sistema adottato dall'ente;
 - c. l'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, in applicazione dell'apposito sistema di misurazione e valutazione delle performance adottato dall'ente, nell'ambito di un *range* compreso tra un valore minimo, al di sotto del quale la valutazione è da intendersi negativa, ed un valore massimo, che dà luogo al riconoscimento della retribuzione di risultato nei limiti della misura massima ammissibile, eventualmente anche sulla base di fasce di punteggio predeterminate dal sistema di misurazione e valutazione delle performance;
 - d. la retribuzione di risultato delle E.Q. è correlata al raggiungimento di specifici obiettivi ai quali, ai fini del riconoscimento del valore retributivo del singolo titolare di E.Q., viene attribuito un corrispondente peso, in ragione della complessità e della responsabilità di conseguimento;
 - e. l'erogazione della retribuzione di risultato è subordinata alla corretta impostazione ed al legittimo completamento del ciclo della performance prescritto dal vigente ordinamento, con particolare riferimento alla prescritta validazione della Relazione sulle performance resa dal competente organo di valutazione ai sensi dell'art. 14 del Dlgs. n. 150/2009;
 - f. l'assenza dal lavoro per periodi temporali significativi può, comunque, consentire il riconoscimento della retribuzione premiale, laddove la residua attività resa nell'ambito del servizio attivo abbia, comunque, consentito il raggiungimento degli obiettivi assegnati al titolare di E.Q., secondo la valutazione al riguardo effettuata dall'organo competente/dal Responsabile competente;
 - g. per il conferimento degli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL 16.11.2022, al titolare di E.Q. incaricato, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo del valore compreso tra un minimo del 15% fino ad un massimo del 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la E.Q. oggetto dell'incarico *ad interim*;



h. il valore economico riconosciuto per la gestione interinale, ai sensi di cui sopra, deve essere determinato, secondo quanto prescritto dall'ordinamento interno dell'Ente, sulla base dei seguenti criteri:

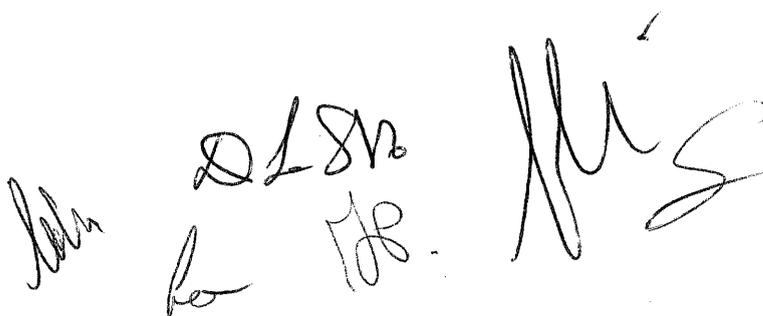
- responsabilità ulteriori assunte a seguito dell'incarico interinale
- complessità gestionale dell'ambito e/o della materia oggetto dell'incarico affidato interinalmente
- estensione temporale dell'incarico conferito
- criticità gestionali conseguenti alla situazione di contesto
- carenza di risorse rilevate nell'ambito dei servizi gestiti
- entità del carico di lavoro assunto
- livello di specializzazione professionale richiesto per la gestione interinale del diverso incarico;

Art. 20 - Disciplina della differenziazione del premio individuale

(art. 7, comma 4, lett. ae, del CCNL 16.11.2022)

1. In attuazione dell'art. 81, commi 2 e 3, del CCNL 16.11.2022, vengono definite le seguenti disposizioni:

- la misura della maggiorazione relativa alla determinazione del premio differenziale 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 presso l'Ente, relativa alla performance individuale;
- la maggiorazione verrà erogata al 20% dei dipendenti che per ogni area professionale ha conseguito la valutazione più alta. In caso di parità di punteggio si terrà conto dei seguenti criteri di priorità:
 - Media delle valutazioni conseguite nei tre anni antecedenti
 - Superiore valutazione nel corso dell'anno precedente
 - Maggiore anzianità di servizio presso l'ente.

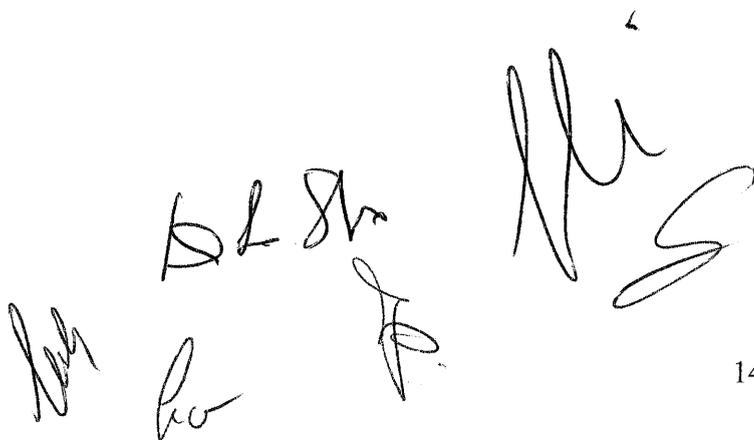


Capo _____
Disposizioni per le Unioni di Comuni e i servizi in convenzione

Art. 21 Gestione delle risorse umane nelle Unioni dei Comuni

(art. 22 comma 5 del CCNL 16.11.2022)

Ai sensi dell'art. 22, comma quinto, del CCNL 16.11.2022 l'Unione riconosce al personale del Comune utilizzato dall'Unione anche a tempo parziale, i trattamenti accessori previsti dall'art. 80 del CCNL. A tal fine la destinazione del fondo di cui al citato art. 80 non comprende tali emolumenti che saranno erogati direttamente dall'Unione al personale del Comune utilizzato dalla stessa.

The bottom right of the page contains several handwritten signatures in black ink. There are approximately five distinct signatures, some appearing to be initials or short names, and one larger, more complex signature.

**FONDO RISORSE DECENTRATE PERSONALE DIPENDENTE ANNO 2023
RIPARTIZIONE**

DESCRIZIONE	2023
INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO	33.943
PROGRESSIONI ORIZZONTALI STORICHE	62.855
QUOTE TRASFERITE ALL'UNIONE DEI COMUNI – VIGILI (1,2 MONTE SALARI 1997)	2.320
QUOTE TRASFERITE ALL'UNIONE DEI COMUNI – SOCIALE (1,2 MONTE SALARI 1997)	145
<i>Totale destinazioni non contrattate dal CI di riferimento</i>	99.263
Progressioni economiche (ora differenziali stipendiali), con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili	11.500
Specifiche responsabilità contrattate nel CCDI dell'anno	16.500
Indennità per protezione civile, anagrafe, informatico (ex art.70-quinquies CCNL 2016-2018)	4.800
Altri utilizzi contrattati nel CCDI dell'anno - cond. Lavoro, maggiorazioni, reperibilità	18.442
Premi correlati alla performance organizzativa	
<i>Obiettivi ente</i>	
<i>Piani di razionalizzazione</i>	
ANPR	-
<i>Incentivi recupero IMU</i>	
INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE	24.000
Premi correlati alla performance individuale	54.586
<i>Totale destinazioni contrattate dal CI di riferimento</i>	129.828
RISORSE ANCORA DA CONTRATTARE	
<i>Totale destinazioni ancora da regolare</i>	
TOTALE RISORSE DESTINATE	229.091

- Definizione delle procedure per le progressioni economiche (differenziale stipendiale)
(art. 7, comma 4, lett. c)

1. L'amministrazione riconosce selettivamente le progressioni economiche all'interno di ciascuna Area, tenuto conto, nei limiti delle risorse decentrate a tal fine disponibili e specificamente destinate in sede di contrattazione integrativa, dei criteri di valutazione stabiliti dall'art. 14 del CCNL 16.11.2022 e dal contratto collettivo integrativo, per le parti e le materie ad esso demandati.
2. Annualmente l'Ente, in presenza di sufficienti risorse disponibili, indice le procedure selettive per le progressioni economiche all'interno delle aree.
3. Nel modulo di domanda, predisposto dall'Ufficio personale, il dipendente dovrà anche provvedere all'aggiornamento del proprio fascicolo personale per le parti oggetto di valutazione nell'ambito della procedura.
4. Possono partecipare alle selezioni tutti i dipendenti in servizio a tempo indeterminato con almeno 3 anni, di permanenza nella posizione economica e con tre valutazioni individuali conseguite presso il Comune di Vinci. I predetti requisiti, come quelli oggetto di valutazione ai fini del punteggio, vengono valutati al 1° gennaio dell'anno di indizione della procedura. Ai fini del computo si specifica che il rapporto di lavoro a tempo parziale non è riproporzionabile ai fini della relativa maturazione del periodo.
5. L'esito della procedura selettiva ha vigenza per il solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
6. Fermo restando il rispetto dei plessi normativi che interessano l'istituto delle progressioni economiche all'interno dell'area, il numero dei differenziali annualmente attribuibili per ciascuna area viene determinato, tenendo conto delle risorse disponibili per tale istituto e della ripartizione nelle diverse aree del personale dell'ente.
7. Per ogni area viene predisposta la graduatoria dei partecipanti in possesso dei requisiti, in base ai seguenti criteri:

CRITERIO	PUNTEGGIO MASSIMO	SPECIFICHE
VALUTAZIONE 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	70	
ESPERIENZA PROFESSIONALE 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	30	Sei punti per ogni anno di anzianità rapportati in caso di frazione di anno
PUNTEGGIO AGGIUNTIVO PERCENTUALE per personale che non ha conseguito progressioni economiche da più di sette anni (max 3% punteggio conseguito)	3%	Anni di NON progressione: >Sette = 1% del punteggio complessivo ottenuto. >Nove = 2% de punteggio complessivo ottenuto. Undici o più anni: 3%

- a. in caso di parità di punteggio si procederà con l'attribuzione del differenziale al dipendente a cui non sono state attribuite progressioni (storiche ed attuali) da più tempo,



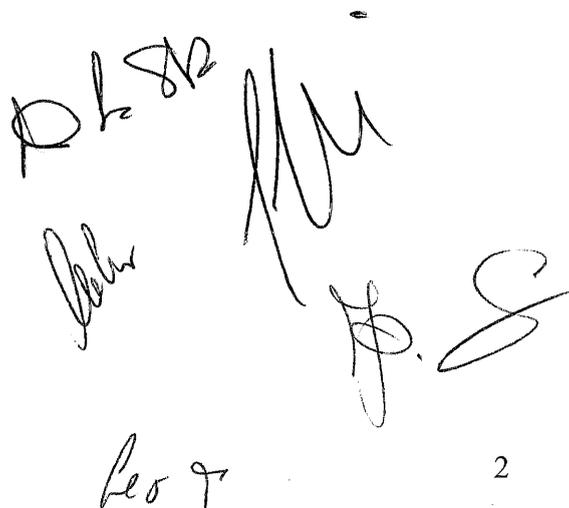
in caso di ulteriore parità al dipendente che ha il differenziale economico complessivo (storico e attuale) più basso e poi, in caso di ulteriore parità, al dipendente con la maggiore anzianità di servizio a tempo indeterminato presso il Comune di Vinci.

Procedura

1. Il Servizio Personale, emana un avviso di indizione della procedura per l'effettuazione delle progressioni orizzontali di cui al presente articolo, contenente l'indicazione dei requisiti di partecipazione, dei criteri o parametri di composizione della graduatoria di merito e delle modalità e tempi di presentazione delle istanze da parte dei dipendenti.
2. L'avviso di cui al comma precedente viene pubblicato *per 5 (cinque) giorni consecutivi. Della pubblicazione dell'avviso viene altresì data immediata comunicazione a tutti i dipendenti mediante l'invio di un messaggio via posta elettronica, utilizzando a tal fine l'indirizzo e-mail istituzionale di ciascun lavoratore. La pubblicazione all'Albo pretorio e la relativa comunicazione via e-mail assolvono integralmente alle esigenze di pubblicità della procedura.* L'Avviso prevede un termine per la presentazione delle istanze da parte del personale di giorni 5 (cinque) lavorativi dalla sua pubblicazione.
3. Possono partecipare alla procedura per beneficiare della progressione orizzontale di cui al presente articolo i dipendenti a tempo indeterminato dell'ente che siano in servizio attivo presso questo ente alla data di pubblicazione del Bando nonché alla data di pubblicazione della graduatoria e conclusione della procedura.
4. Tutti i requisiti per partecipare debbono essere posseduti alla data di presentazione dell'istanza di partecipazione da parte del dipendente e debbono permanere fino alla conclusione della procedura.
5. Il Servizio Personale provvede all'istruttoria delle domande di partecipazione presentate dai dipendenti, onde verificare il possesso dei requisiti richiesti per accedere alla procedura .
6. La valutazione delle candidature e la valorizzazione dei punteggi conseguiti da ciascun candidato, nonché la conseguente composizione della graduatoria di merito, è svolta dal Servizio Personale.

Pubblicità e ricorsi

7. Entro 7 giorni dall'approvazione delle graduatorie si potranno presentare richieste di revisione al Segretario tramite l'Ufficio Personale presentando memorie scritte. Il Segretario Comunale ha 7 giorni di tempo per esprimere in forma scritta l'accoglimento o il rigetto, sentito formalmente il Responsabile competente.
8. Gli esiti delle richieste di revisione sono comunicati ai ricorrenti a cura dell'Ufficio Personale all'indirizzo e-mail istituzionale.



Handwritten signatures and initials, including a large signature at the top right, a smaller one below it, and the initials 'Leo 9' at the bottom center.



CITTÀ DI VINCI
Città Metropolitana di Firenze

RSU lavoratori del Comune di Vinci

Vinci, 11/12/2023

NOTE ALLEGATE AL CONTRATTO INTEGRATIVO

Con mail di venerdì 01.12.2023 sono stati trasmessi i documenti per la preintesa discussi poi con la Delegazione Trattante lunedì 04.12.2023. Mercoledì 06.12.2023 ci è stata trasmessa una versione aggiornata del contratto decentrato per alcuni aspetti ed una nuova ipotesi di utilizzo del fondo decentrato (art. 79 CCNL 16.11.2022).

La documentazione inviata è stata portata all'Assemblea sindacale dei dipendenti, del 07.12.2023, nella quale sono state manifestate alcune richieste trasmesse senza indugio con mail del 07.12.2023 alle ore 18.05, che si allega.

Si ribadisce la nostra contrarietà e si chiede nuovamente quanto segue:

▪ **Art. 8 - Indennità per le condizioni di lavoro (art. 7, comma 4, lett. d) e art. 84-bis del CCNL 16.11.2022)**

- Si chiede che il maneggio valori sia azzerato introducendo sistemi obbligatori di pagamento elettronico;

▪ **Articolo 10 "Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva (art. 7, comma 4, lett. g), del CCNL 16.11.2022)"**

- Al c. 1 si chiede la cancellazione delle parole "e solo dopo l'approvazione dello stato finale e dei collaudi di regolare esecuzione" in quanto l'art. 45 comma 4 prevede che l'incentivo maturi nell'anno di competenza;

▪ **Articolo 12 "Correlazione tra la retribuzione di risultato delle Elevate Qualificazioni e particolari compensi previsti da disposizioni di legge (art. 7, comma 4, lett. J), del CCNL 16.11.2022)": si chiede la cancellazione dell'articolo**

- Il CCNL del 16.11.2022 prevede che i contenuti dell'art 7 siano oggetto di una valutazione approfondita da parte dei soggetti sindacali e di una contrattazione che non c'è stata e non ci può essere a causa dei tempi;

▪ **Articolo 13 "Correlazione tra il premio individuale e particolari compensi per il personale non titolare di EQ": si chiede la cancellazione dell'articolo**

- Il CCNL del 16.11.2022 prevede che questi temi siano oggetto di una valutazione approfondita da parte dei soggetti sindacali e di una contrattazione che non c'è stata e non ci può essere a causa dei tempi;

~~▪ **Fondo risorse decentrate personale dipendente anno 2023:** si richiedono le motivazioni che hanno portato alla diminuzione di premi correlati alla performance individuali da €59.386,00 a €40.086,00 e contemporaneamente all'aumento delle specifiche responsabilità contrattate nel CCDI da €16.500,00 a €31.000,00~~

Considerato che l'Amministrazione sta predisponendo il nuovo regolamento degli incentivi, si precisa che gli art. 10, 12 e 13 potranno essere oggetto di contrattazione il prossimo anno.

La RSU

Gloria...
...
...
...
...
...