**Comune di ………**

**Provincia di ………**

## SCHEMA DICONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE PER IL TRIENNIO ………….

*EVENTUALMENTE*

**E/O PER L’UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI PER L’ANNO ……………**

Tra la delegazione di parte datoriale composta da:

* …………………;
* …………………;

e

la delegazione sindacale composta da:

* la Rappresentanza Sindacale Unitaria:
* ……………
* ……………
* ……………
* ……………
* le Organizzazioni Sindacali Territoriali nelle persone di:
* …………….
* …………….

si conviene e si stipula quanto segue:

**CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI**

**ART. 1 - AMBITO DI APPLICAZIONE E DURATA**

1. Il presente contratto decentrato integrativo disciplina le materie che la legge ed il contratto collettivo nazionale demandano a tale livello negoziale e si applica al personale non dirigente in servizio presso l’Ente, a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato, distaccato o utilizzato a tempo parziale.

2. Lo stesso ha durata triennale, dal …….. al …………. (*l’art. 8, comma 1, ultimo periodo, del CCNL 16/11/2022 prevede che i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo possono essere negoziati con cadenza annuale, in tal caso, aggiungere quanto segue*) per quanto riguarda le materie di cui agli artt. 5 e seguenti, mentre ha durata annuale, per l’anno ………, in riferimento ai criteri di ripartizione delle risorse del fondo tra le diverse modalità di utilizzo di cui al successivo capo II.

3. (*nel caso di cui all’art. 8, comma 1, ultimo periodo, del CCNL 16/11/2022*) Nelle more della rinegoziazione annuale dei criteri di riparto delle risorse del fondo le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale. In ogni caso, le parti concordano che la convocazione delle delegazioni trattanti, da parte del Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, debba avvenire, escluse le cause di forza maggiore, entro 120 giorni dall’approvazione del Bilancio di Previsione.

3. Il presente contratto integrativo mantiene la sua efficacia fino alla stipula del successivo accordo tra le parti, a meno che non intervengano norme di legge o di contratto nazionale contrastanti, in tutto o in parte, con quanto definito in questa sede negoziale.

4. Il presente contratto integrativo sostituisce, dall’entrata in vigore dello stesso, ogni precedente accordo e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinati.

**ART. 2 –TEMPI, MODALITA’ E MODALITA’ DI VERIFICA DELL’ATTUAZIONE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO**

1. Lo stato di attuazione del presente contratto verrà verificato con cadenza *annuale* mediante incontro tra le parti, appositamente convocate dal Presidente della delegazione di parte datoriale.

2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere all’Amministrazione altri incontri, in forma scritta e motivata. Il Presidente della delegazione di parte datoriale convocherà la riunione entro *15* giorni dalla ricezione della richiesta.

**CAPO II – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITA’ DI UTILIZZO (ART. 7, COMMA 4, LETT. a), CCNL 16/11/2022)**

**ART. 3 – QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA**

1. La quantificazione delle risorse annualmente disponibili per la contrattazione integrativa, secondo la disciplina di cui agli artt. 79 e 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022, è di esclusiva competenza dell’Amministrazione, in conformità e nel rispetto delle condizioni e dei vincoli previsti dalla legge.

(*qualora i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo vengono negoziati con cadenza annuale, aggiungere i successivi commi 2 e 3)* 2. Con deliberazione G.C. n. ……. del …………, sono stati forniti gli indirizzi alla delegazione di parte datoriale per la contrattazione decentrata integrativa del personale non dirigente per il triennio ………….e per la ripartizione delle risorse disponibili del fondo per l’anno …….. tra le diverse modalità di utilizzo previste dal contratto nazionale. Con successiva determinazione dirigenziale n. …… del ……………………. è stato costituito il fondo delle risorse decentrate per l’anno ……….per un totale di Euro ………………., di cui Euro ………….. per la parte stabile ed Euro ……….. per la parte variabile, secondo la disciplina di cui all’art. 79 del CCNL 16/11/2022 e nel rispetto del vincolo di cui all’art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, (*eventualmente*) tenuto conto dell’adeguamento previsto dall’art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i., ivi compresa la (*eventuale*) decurtazione “permanente” pari a Euro ……, prevista dall’art. 1, comma 456, della L. n. 147/2013 - Legge di Stabilità 2014. Le parti prendono atto che il limite ex art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017 per l’anno …….., come rideterminato ai sensi dell’art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i., verrà ricalcolato a consuntivo in base alle effettive assunzioni ed alle cessazioni interventute nel corso del medesimo anno, oltre che a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative e/o diverse interpretazioni giurisprudenziali, pareri della Corte dei Conti o chiarimenti ministeriali in materia; questo potrà comportare la necessità di una decurtazione del fondo per le risorse decentrate e/o delle risorse per le posizioni organizzative per l’anno ……., a valere sulle risorse di cui all’art. 6 del presente contratto integrativo.

Nell’ambito della parte variabile sono previste, in particolare, le seguenti risorse aggiuntive:

* Euro ……………….. ai sensi dell’art. 79, comma 2, lett. b), del CCNL 16/11/2022, in misura pari al ….% del monte salari 1997 (*max 1,2% su base annua*) per il finanziamento delle varie indennità contrattuali e/o per i premi legati al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa ed individuale da realizzare nel corso del …………, come previsto nel PIAO/Piano della performance (*o analogo strumento di programmazione dell’Ente*);
* Euro ………….., *(…eventualmente…)* comprese le risorse di cui all’art. 98, comma 1, lett. c), del CCNL 16/11/2022, ai sensi dell’art. 79, comma 2, lett. c), del CCNL 16/11/2022 per adeguare le disponibilità del fondo, sulla base delle necessità organizzative e gesionali, per il finanziamento delle varie indennità contrattuali e/o per i premi legati al raggiungimento degli obiettivi, anche di mantenimento, da realizzare nel corso del …………, come previsto nel PIAO/Piano della performance (*o analogo strumento di programmazione dell’Ente*);
* Euro …….. ai sensi dell’art. 79, comma 3, del CCNL 16/11/2022, in misura pari al …. % del monte salari 2018 (*max 0,22% della quota da destinare al fondo, in base agli importi relativi al 2021*), ad incremento delle risorse di cui al punto precedente, finalizzate a quanto previsto dall’art. 3, comma 2, del D. L. n. 80/2021.

3. Come risulta dalla determinazione dirigenziale n.…… del ……………………., le risorse decentrate disponibili per l’anno …………, da destinare alla contrattazione integrativa, ai sensi dell’art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 16/11/2022, per gli utilizzi previsti dall’art. 80, comma 2, del CCNL 16/11/2022, ammontano a Euro ……………

**ART. 4 – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI**

…*.prevedere regole di carattere generale per ripartire le risorse finanziarie disponibili tra le diverse destinazioni possibili… N.B.: il CCNL 16/11/2022 ha previsto che i criteri di ripartizione debbano essere espressi in termini percentuali o in valori assoluti. AD ESEMPIO:*

1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente ai sensi dell’art. 3, comma 1, del presente contratto integrativo, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste nell’art. 80, comma 2, del CCNL 16/11/2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall’art. 80, comma 3, del CCNL 16/11/2022 e degli indirizzi impartiti dalla Giunta Comunale, secondo i criteri generali riportati nel commi seguenti.

2. La proposta di ripartizione delle risorse decentrate disponibili tra le diverse modalità di utilizzo, espressa in termini di valori assoluti, viene predisposta annualmente dall’Amministrazione e trasmessa alla delegazione sindacale firmataria del presente contratto, la quale è tenuta ad esprimere per iscritto il proprio consenso entro *15* giorni dal ricevimento della stessa. La delegazione trattante di parte sindacale potrà a tal fine richiedere all’Amministrazione un apposito incontro, nei modi e nei termini indicati nell’art. 2, comma 2, del presente contratto integrativo.

3. Le risorse decentrate stabili, al netto delle quote di destinazione fisse, vengono utilizzate per il pagamento delle indennità di turno, reperibilità, compensi di cui all’art. 24, comma 1, del CCNL 14/09/2000, necessarie per il mantenimento dei servizi svolti dal relativo personale, nonché per il finanziamento delle indennità di servizio esterno alla Polizia Locale, ai sensi dell’art. 100 del CCNL 16/11/2022;

4. La restante quota del fondo, unitamente alle risorse di parte variabile ed alle economie di parte stabile di anni precedenti, viene utilizzata per il finanziamento delle varie indennità contrattuali, e, in sub-ordine, per i premi correlati alla performance organizzativa ed individuale e per l'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2, CCNL 16/11/2022. Le risorse destinate alla performance vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piao/piano della performance (*o analogo strumento di programmazione dell’Ente*), secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione G.C. n. ………. del ……………

5. Nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall’art. 80, comma 3, del CCNL 16/11/2022, le risorse per i premi correlati alla performance, al netto di quelle ai sensi dell’art. 98, comma 1, lett. c), del CCNL 16/11/2022, sono ripartite tra organizzativa e individuale nella seguente misura: ……………;

6. I compensi e le indennità contrattuali sono erogati sulla base del riconoscimento del merito, in relazione al raggiungimento degli obiettivi di performance, alle responsabilità connesse ed alle attività/funzioni svolte.

7. Le progressioni orizzontali del personale dipendente non dirigente vengono assegnate sulla base dei criteri di cui al Capo IV del presente contratto integrativo, nel rispetto della disciplina di cui all’art. 14 del CCNL 16/11/2022.

*…qualora, invece, i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo vengono negoziati con cadenza annuale, riteniamo possibile dettagliare ulteriormente, come AD ESEMPIO:*

1. In conformità agli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale con deliberazione n. …… del ………., le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa per l’anno ………….. di cui al precedente art. 3, comma 3, quantificate in Euro …………………, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste nell’art. 80, comma 2, del CCNL 16/11/2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall’art. 80, comma 3, del CCNL 16/11/2022, come segue:

a) Euro ………… per i premi correlati alla performance organizzativa, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dagli artt. 5, 8 e 9 del presente contratto integrativo;

b) Euro ………. per i premi correlati alla performance individuale, di cui Euro ….. per la “differenziazione del premio individuale”, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dagli artt. 6 e 7 del presente contratto integrativo;

c) Euro ………… per le indennità condizioni di lavoro, di cui all’art. 70-bis, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall’art. 16 del presente contratto integrativo.

d) Euro **…………..** per le indennità di turno, le indennità di reperibilità, nonché per compensi di cui all’art. 24, comma 1 del CCNL del 14/09/2000, finanziate con risorse stabili, le quali verranno erogate mensilmente secondo le misure contrattuali vigenti;

e) Euro …………. per i compensi per specifiche responsabilità, secondo la disciplina di cui all’art. 84 del CCNL 16/11/2022, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall’art. 18 del presente contratto integrativo;

f) Euro ………….. per le indennità di funzione di cui all’art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all’art. 100 del CCNL 16/11/2022, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dagli artt. 17 e 19 del presente contratto integrativo;

g) Euro ………… per i compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all’art. 67, comma 3, lett. c), del CCNL 21/05/2018, ivi compresi i compensi di cui all’art. 70-ter, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall’art. 20 del presente contratto integrativo;

h) Euro ……….. per i compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di all’art. 67, comma 3, lett. f), secondo la disciplina di cui all’art. 54 del CCNL del 14/09/2000;

i) Euro ……….. per i compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all’art. 70-quater, riconosciuti a valere sulle risorse di all’art. 67, comma 3, lett. g), ed, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile, da destinare al personale interessato;

j) Euro ……….. per i differenziali stipendiali, finanziati con risorse stabili. La quota annuale pari a Euro……., viene destinata al personale non dirigente secondo le procedure definite dal Capo IV del presente contratto integrativo e dall’art. 14 del CCNL 16/11/2022;

k) Euro ……. da destinare all’attuazione dei piani welfare ai sensi dell’art. 82, comma 2, del CCNL 16/11/2022, sulla base dei criteri definiti dall’art. 21 del presente contratto integrativo.

**CAPO III – CRITERI PER L’ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE (ART. 7, COMMA 4, LETT. b), ab), ae), af), CCNL 16/11/2022)**

*…definire i criteri e le modalità di ripartizione dei compensi per produttività e/o incentivi economici connessi alla performance organizzativa ed individuale………….AD ESEMPIO:*

**ART. 5 – PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**

1. Le risorse destinate alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piao/Piano della performance (*o analogo strumento di programmazione dell’Ente*), relativi all’Amministrazione nel complesso e/o alle singole strutture organizzative, secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione G.C. n. ………. del ……………

2. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra i vari obiettivi in base al peso di ciascuno rispetto al totale degli stessi, come definito dalla Giunta Comunale nel Piao/piano della performance (*o analogo strumento di programmazione dell’Ente*).

3. 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 e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione da parte del competente Dirigente/Responsabile.

4. Ai sensi dell’art. 81, comma 4, del CCNL 16/11/2022, le parti stabiliscono di correlare l’effettiva erogazione delle risorse di cui all’art. 79, comma 2, lett. c), del CCNL 16/11/2022 (risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del fondo sulla base di scelte organizzative, grestionali e di politica retributiva degli Enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato), per una quota pari al …. %, al raggiungimento di uno o più obiettivi individuati nel Piao/Piano della performance (*o analogo strumento di programmazione dell’Ente*), riferiti agli effetti dell’azione dell’ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili.

…………..

**ART. 6 – PERFORMANCE INDIVIDUALE**

1. Le risorse destinate alla performance individuale vengono erogate, secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione G.C. n. ………. del ……………, in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel Piao/piano della performance (*o analogo strumento di programmazione dell’Ente*), nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.

2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Dirigente/Responsabile nell’apposita scheda di valutazione definita unitamente al sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione G.C. n. ………. del ……………

3. Come previsto nell’art. 3, comma 2, del presente contratto integrativo, le parti prendono atto che tale quota potrà subire un aumento o una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del limite ex art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, a valere sul fondo per le risorse decentrate per l’anno di riferimento, in base alle effettive assunzioni ed alle cessazioni interventute nel corso del medesimo anno, per effetto dell’applicazione della disciplina di cui all’art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i., oltre che a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative e/o diverse interpretazioni giurisprudenziali, pareri della Corte dei Conti o chiarimenti ministeriali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.

**ART. 7 – DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE**

1. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, nell’ambito della performance individuale di cui al precedente art. 6, è attribuita una maggiorazione pari al ……..% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente (*non inferiore al 30%, riducibile fino al 20% nel caso di cui all’art. 81, comma 4, del CCNL 16/11/2022 ed all’art. 5, comma 4, del presente contratto integrativo*).

2. Il contingente massimo di personale a cui può essere attribuita la maggiorazione di cui al comma 1 è pari a ………

3. In caso di parità nei punteggi relativi alle valutazioni, la maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita secondo i seguenti criteri:…………….

**ART. 8 – INCENTIVI ECONOMICI PERSONALE ASILI NIDO, SCUOLE INFANZIA, SCUOLE GESTITE DALL’ENTE E PERSONALE DOCENTE ADDETTO AL SOSTEGNO ANCHE PRESSO SCUOLE STATALI**

*…in sede di contrattazione integrativa è possibile prevedere:*

*ab) definizione degli incentivi economici per le attività ulteriori rispetto a quelle individuate nel calendario scolastico per il personale degli asili nido, delle scuole dell’infanzia, delle scuole gestite dagli enti locali e per il personale docente addetto al sostegno operante anche presso le scuole statali. AD ESEMPIO:* Per le attività ulteriori rispetto a quelle individuate nel calendario scolastico per il personale degli asili nido, delle scuole dell’infanzia, delle scuole gestite dall’Ente e personale docente addetto al sostegno operante anche presso le scuole statali (*specificare*), sono individuati i seguenti incentivi economici ……………, nell’ambito delle risorse destinate annualmente alla performance organizzativa di cui al precedente articolo 5.

**ART. 9 – CRITERI PER LA DEFINIZIONE DI UN INCENTIVO ECONOMICO PER IL PERSONALE UTILIZZATO IN ATTIVITA’ DI DOCENZA**

*…in sede di contrattazione integrativa è possibile prevedere:*

*af) criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell’art. 55, comma 8 (Destinatari e processi della formazione), con relativi oneri a carico del Fondo di cui all’art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione). AD ESEMPIO:* A favore dei dipendenti individuati come docenti nell’ambito dei percorsi formativi di aggiornamento rivolti a tutto il personale possono essere riconosciuti appositi incentivi economici, nell’ambito delle risorse destinate annualmente alla performance organizzativa di cui al precedente articolo 5, secondo i seguenti criteri: …………………

**CAPO IV – DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE (ART. 7, COMMA 4, LETT. c), CCNL 16/11/2022)**

*…definire le procedure per l’attribuzione delle nuove progressioni orizzontali nei limiti di quanto previsto all’art. 14, comma 2, lettere a), b), d), e), f) e g), del CCNL 16/11/2022, ovvero definire in sede di contrattazione integrativa esclusivamente le parti sottostanti evidenziate in verde (i restanti criteri sono direttamente stabiliti dal CCNL):*

*a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. In sede di contrattazione integrativa di cui all’art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), tale termine può essere ridotto a 2 anni o elevato a 4. E’ inoltre condizione necessaria l’assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall’esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;*

*b) il numero di “differenziali stipendiali” attribuibili nell’anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa di cui all’art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), in coerenza con le risorse di cui al comma 3 previste per la copertura finanziaria degli stessi;*

*d) i “differenziali stipendiali” sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri: 1) 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; 2) esperienza professionale. Per “esperienza professionale” si intende quella 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 di cui all’art. 1 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi; 3) ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione integrativa di cui all’art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi di cui all’art. 55 (Destinatari e processi della formazione);*

*e) la ponderazione dei criteri di cui alla lettera d) è effettuata in sede di contrattazione integrativa di cui all’art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie); in ogni caso al criterio di cui al punto 1 della lettera d) non può essere attribuito un peso inferiore al 40% del totale ed al criterio di cui al punto 2, della stessa lettera d), non può essere attribuito un peso superiore al 40% del totale.*

*f) per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3% del punteggio ottenuto con l’applicazione del criterio di cui alla lettera d). Tale punteggio aggiuntivo, definito in sede di contrattazione integrativa di cui all’art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), può anche essere differenziato in relazione al numero di anni trascorsi dall’ultima progressione economica attribuita al dipendente;*

*g) in sede di contrattazione integrativa di cui all’art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) possono essere, inoltre, definiti i criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere precedenti, nel rispetto del principio di non discriminazione.*

**ART. 10 – RIDUZIONE/AMPLIAMENTO DEL TERMINE PER PARTECIPARE ALLA PROCEDURA SELETTIVA PER L’ATTRIBUZIONE DI NUOVE PROGRESSIONI ECONOMICHE (ART. 14, COMMA 2, LETT. a), CCNL 16/11/2022)**

*AD ESEMPIO*: 1. Il termine dei 3 anni di permanenza minima nell’ultima progressione economica acquisita per partecipare alla procedura selettiva per l’attribuzione di nuove progressioni orizzontali, ai sensi dell’art. 14, comma 2, lett. a), CCNL 16/11/2022, può essere:

* ridotto a 2 anni, in caso di punteggio medio dell’ultimo triennio precedente, conseguito nella valutazione individuale, superiore a …. punti;
* aumentato a 4 anni, per le progressioni economiche nell’Area dei Funzionari e dell’Elevata Qualificazione.

**ART. 11 – NUMERO DI “DIFFERENZIALI STIPENDIALI” ANNUALMENTE ATTRIBUIBILI PER CIASCUNA AREA (ART. 14, COMMA 2, LETT. b), CCNL 16/11/2022)**

1. Il numero dei “differenziali stipendiali” attribuibili annualmente, nel periodo di vigenza del presente contratto integrativo, in coerenza con le risorse stabili disponibili del fondo per le risorse decentrate, negli importi annui lordi per tredici mensilità di cui alla Tabella A allegata al CCNL 16/11/2022, viene stabilito come segue:

* Area degli Operatori: n° differenziali …..;
* Area degli Operatori Esperti: n° differenziali ………;
* Area degli Istruttori: n° differenziali ………;
* Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione: n° differenziali ………

2. Ai sensi dell’art. 14, comma 3, del CCNL 16/11/2022, le nuove progressioni orizzontali decorrono dal 1° gennaio di ciascun anno, a partire dall’anno di sottoscrizione definitiva del presente contratto integrativo.

3. Per effetto di quanto disciplinato dai precedenti commi, le risorse stabili destinate annualmente per nuove progressioni orizzontali sono quantificate in Euro …………

**ART. 12 – ULTERIORI CRITERI PER L’ATTRIBUZIONE DI NUOVE PROGRESSIONI ECONOMICHE (ART. 14, COMMA 2, LETT. d), CCNL 16/11/2022)**

1. Ad integrazione dei criteri stabiliti nell’art. 14, comma 2, lett. d), CCNL 16/11/2022, nella selezione per l’attribuzione di nuove progressioni orizzontali vengono definiti anche i seguenti parametri di valutazione, correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi di cui all’art. 55 del CCNL 16/11/2022 (Destinatari e processi della formazione): *AD ESEMPIO*

- titolo/i di studio ulteriore/i rispetto a quello richiesto per l’accesso alla categoria/area di appartenenza del dipendente;

- abilitazioni professionali, attestati di qualifiche professionali, ecc., da valutare in base all’attinenza rispetto al profilo professionale di ruolo del dipendente interessato;

- corsi di formazione di almeno n° …… ore e test finale, da valutare in base all’attinenza rispetto al profilo professionale di ruolo del dipendente interessato;

- altre esperienze professionali, da valutare in base all’attinenza rispetto al profilo professionale di ruolo del dipendente interessato;

……..

**ART. 13 – PONDERAZIONE DEI CRITERI PER L’ATTRIBUZIONE DI NUOVE PROGRESSIONI ECONOMICHE (ART. 14, COMMA 2, LETT. e), CCNL 16/11/2022)**

1. Il punteggio finale nella selezione per le nuove progressioni orizzontali, su base 100, è attribuito come segue:

* …. punti (*non inferiore a 40/100*), per 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, *AD ESEMPIO* da attribuire proporzionalmente in base al punteggio della media conseguita (*Esempio: punti attribuibili 50; media valutazione 90 punti = 45 punti*), *oppure*, da attribuire in base ai seguenti criteri di gradualità: *Esempio: 50 punti per la media da 90 a 100; da 40 a 49 punti per la media da 80 a 89, ecc*.;
* ….. punti (*non superiore a 40/100*), per l’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, nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, da attribuire proporzionalmente in base ai seguenti criteri: *AD ESEMPIO*: n° anni di esperienza maturata, ulteriori rispetto a quelli minimi necessari per il passaggio, con valutazione individuale > di 60 punti….;
* …. punti (*fino ad arrivare al punteggio totale pari a 100*), per gli ulteriori criteri di valutazione di cui al precedente articolo 12…..

**ART. 14 – DEFINIZIONE PUNTEGGIO AGGIUNTIVO PER IL PERSONALE CHE NON ABBIA CONSEGUITO PROGRESSIONI ECONOMICHE DA PIU’ DI 6 ANNI (ART. 14, COMMA 2, LETT. f), CCNL 16/11/2022)**

1. Al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo, che si somma al punteggio conseguito secondo i criteri definiti nel precedente articolo 13, fino ad un massimo di …. punti, da attribuire proporzionalmente rispetto al punteggio medio ottenuto nella valutazione degli ultimi tre anni.

**ART. 15 – CRITERI DI PRIORITA’ IN CASO DI PARITA’ DI PUNTEGGIO (ART. 14, COMMA 2, LETT. g), CCNL 16/11/2022)**

1. In caso di parità di punteggio conseguito nella selezione per l’attribuzione di nuove progressioni economiche, secondo le procedure ed i criteri di cui all’art. 14 del CCNL 16/11/2022 ed al Capo IV del presente contratto integrativo, sono definiti i seguenti criteri di priorità (in ordine di applicazione): *AD ESEMPIO*

1. punteggio medio più elevato ottenuto nella valutazione degli ultimi tre anni;

2. maggior numero di anni di permanenza nell’ultima progressione economica acquisita;

3. maggior numero di anni nella categoria/area di appartenenza;

………

**CAPO V – INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE PER LE INDENNITA’ CONTRATTUALI (ART. 7, COMMA 4, LETT. d), e), f), w) CCNL 16/11/2022)**

**ART. 16 –INDENNITA’ CORRELATA ALLE CONDIZIONI DI LAVORO DI CUI ALL’ART. 70-BIS DEL CCNL 21/05/2018**

…*la disciplina è rimasta inalterata; con l’art. 84-bis del CCNL 16/11/2022 il valore giornaliero massimo dell’indennità condizioni di lavoro è rideterminato in Euro 15,00.*

1. L’indennità condizioni di lavoro è destinata a remunerare unitariamente lo svolgimento di attività:

* disagiate,
* esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
* implicanti il maneggio valori.

2. Per “attività disagiate” si intende …..*…individuare con chiarezza i contenuti delle prestazioni lavorative che possono essere causa di disagio per i lavoratori interessati…*

3. Per “attività esposte a rischi” si intende ….. *prevedere condizioni di rischio effettivamente presenti nell’Ente, che comportano una continua e diretta esposizione a rischio pregiudizievoli per la salute e l’integrità personale…;*

4. Le “attività implicanti il maneggio valori” riguardano il personale adibito in via continuativa a servizi di cassa che comportino maneggio di denaro*…specificare eventualmente le figure previamente individuate, come ad esempio, l’Economo comunale, ecc. …*

5. L’indennità di cui al comma 1 è definita nella seguente misura: …………… (*da un minimo di Euro 1,00 ad un massimo di Euro 15,00 al giorno*) ed è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle medesime attività.

*6. …inserire modalità e criteri di ripartizione della quota, come AD ESEMPIO:* L’individuazione dei dipendenti che hanno svolto le attività in parola, nonché l’erogazione della relativa indennità viene definita *annualmente* con apposito atto del Segretario Generale, su proposta dei rispettivi Dirigenti/Responsabili di Area, …*oppure*… *mensilmente,* a seguito di apposita comunicazione da parte dei rispettivi Dirigenti/Responsabili.

**ART. 17 –INDENNITA’ DI SERVIZIO ESTERNO DI CUI ALL’ART. 100 DEL CCNL 16/11/2022**

1. Al personale di Polizia Locale che, in via continuativa, svolge la propria prestazione ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete un’indennità giornaliera determinata in Euro …………. (*da un minimo di Euro 1,00 ad un massimo di Euro 15,00*) ed è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle medesime attività.

*2. …inserire modalità e criteri di ripartizione della quota, come AD ESEMPIO:* L’individuazione dei dipendenti che hanno svolto il servizio in parola, nonché l’erogazione della relativa indennità viene definita *annualmente* con apposito atto del Segretario Generale, su proposta del rispettivo Dirigente/Responsabile di Area, …*oppure*… *mensilmente,* a seguito di apposita comunicazione da parte del rispettivo Dirigente/Responsabile.

**ART. 18 – INDENNITA’ DI SPECIFICHE RESPONSABILITA’ DI CUI ALL’ART. 84 DEL CCNL 16/11/2022**

1. Le indennità per le specifiche responsabilità possono essere riconosciute a dipendenti inquadrati nelle aree Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari e dell’Elevata Qualificazione, che non risulti titolare di incarico di EQ, per compensare l’eventuale esercizio di compiti che comportano le seguenti specifiche responsabilità**,** sino ad un massimo di 3.000 Euro lordi annui individuali, elevabile a € 4.000,00 per il personale inquadrato nell’area dei funzionari ed EQ, non titolari di incarichi di EQ: *…individuare le tipologie di responsabilità relative alle posizioni di lavoro che si intendono incentivare, graduando il valore del compenso secondo i consueti criteri della ragionevolezza, della correttezza e della buona fede… a titolo esemplificativo e non esaustivo, l’art. 84 del CCNL elenca le tipologie di responsabilità;*

2.*…indicare i criteri e le modalità di ripartizione, come AD ESEMPIO:* Le risorse destinate alle indennità per le specifiche responsabilità sono ripartite *annualmente* tra i dipendenti interessati a seguito di determinazione del Segretario Generale, su proposta definita in sede di conferenza dei Dirigenti/Responsabili.

**ART. 19 – INDENNITA’ DI FUNZIONE DI CUI ALL’ART. 97 DEL CCNL 16/11/2022**

1. Al personale di Polizia Locale inquadrato nell’Area degli Istruttori e nell’Area dei Funzionari e dell’Elevata Qualificazione, che non risulti titolare di incarico di EQ, viene riconosciuta un’indennità di funzione per compensare l’esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, fino ad un massimo di Euro 3.000,00 annui lordi, per dodici mensilità, elevabile a € 4.000,00 per il personale inquadrato nell’area dei funzionari ed EQ.

2.*…indicare il valore, i criteri e le modalità di ripartizione, come AD ESEMPIO:* Le risorse destinate alle indennità di funzione sono ripartite *annualmente* tra i dipendenti interessati a seguito di determinazione del Segretario Generale, su proposta del rispettivo Dirigente/Responsabile.

**CAPO VI –CRITERI GENERALI PER L’ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE (ART. 7, COMMA 4, LETT. g) CCNL 16/11/2022)**

**ART. 20 – INCENTIVI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZONI DI LEGGE**

1. Rientrano in questa fattispecie i seguenti istituti finalizzati, sulla base di specifiche disposizioni di legge, all’incentivazione di prestazioni o di risultati del personale interessato:

1. compensi di cui all’art. 43 della L. n. 449/1997;
2. incentivi per le “funzioni tecniche” di cui all’art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016 e s.m.i. (*nel caso, prevedere i relativi criteri e modalità di ripartizione, da inserire successivamente nell’apposito regolamento comunale*);
3. compensi per avvocatura di cui all’art. 27 del CCNL 14/09/2000;
4. incentivi per le attività di accertamento IMU e TASI, ai sensi dell’art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018 (*caso, prevedere i relativi criteri e modalità di ripartizione, da inserire successivamente nell’apposito regolamento comunale);*
5. premi correlati ai risparmi da piani di razionalizzazione di cui all’art. 16, comma 5, del D. L. n. 98/2001;
6. ……

2. *…indicare i criteri e le modalità di ripartizione, come AD ESEMPIO:* Gli incentivi dalla lett. a) alla lett. d), di cui al precedente comma 1, vengono erogati ai dipendenti interessati sulla base della disciplina prevista nei rispettivi regolamenti comunali, con atto del Segretario Generale, su proposta dei rispettivi Dirigenti/Responsabili. I compensi di cui alla lett. e) del precedente comma 1, vengono erogati a consuntivo con atto del Segretario Generale, sulla base di quanto definito nel relativo piano di razionalizzazione in riferimento alle economie effettivamente realizzate, come certificate dall’Organo di revisione dell’Ente.

**CAPO VII – CRITERI GENERALI PER L’ATTIVAZIONE DI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO E DEFINIZIONE DEL RELATIVO FINANZIAMENTO A CARICO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE (ART. 7, COMMA 4, LETT. h), CCNL 16/11/2022)**

**ART. 21 – IL “WELFARE INTEGRATIVO”**

*… prevedere eventuali concessioni di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, secondo quanto previsto dall’art. 82 del CCNL 16/11/2022, tra i quali:*

* *iniziative di sostegno al reddito della famiglia;*
* *supporto all’istruzione e promozione del merito dei figli;*
* *contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;*
* *anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;*
* *polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio nazionale…*

*Indicare l’eventuale limite annuo di finanziamento dei predetti benefici a carico del fondo per le risorse decentrate, come AD ESEMPIO:* Per il finanziamento dei benefici di welfare di cui al comma precedente, sono utilizzate le risorse del fondo di cui all’art. 79 del CCNL 16/11/2022, come annualmente costituito, fino ad un massimo di € …………….. annui.

**CAPO VIII – DISPOSIZIONI CORRELATE ALL’ORARIO DI LAVORO (ART. 7, COMMA 4, LETT. i), k), l), n), o), p), q), r), s), z), aa), ac), ad) CCNL 16/11/2022)**

**ART. 22 – REPERIBILITA’**

*…in sede di contrattazione integrativa è possibile prevedere:*

*i) l’elevazione della misura dell’indennità di reperibilità prevista dall’art. 24, comma 1, del CCNL 21/05/2018;*

*k) l’elevazione dei limiti previsti dall’art. 24, comma 3 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile. AD ESEMPIO:*

1. Ciascun dipendente coinvolto nel servizio di reperibilità può essere messo in reperibilità anche per più di 6 volte in un mese, fino ad un massimo di …. volte, assicurando in ogni caso la rotazione tra più soggetti, anche volontari.

2. Per i turni oltre le 6 volte nel mese, l’indennità di reperibilità viene incrementata a Euro ….. (da Euro 10,33 fino ad un massimo di Euro 13,00) per ogni 12 ore al giorno.

**ART. 23 – TURAZIONI E MODALITA’ PER LA RIDUZIONE DELL’ORARIO PER I LAVORATORI TURNISTI**

*…in sede di contrattazione integrativa è possibile prevedere:*

*l) l’elevazione dei limiti previsti dall’art. 30, comma 4, CCNL 16/11/2022, in merito ai turni notturni effettuabili nel mese;*

*z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall’art. 30, comma 8, CCNL 16/11/2022 in materia di turni di lavoro notturni;*

*ac) previsione della facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell’indennità di turno di cui all’art. 30, comma 5, lett d); resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l’onere relativo alla predetta indennità di turno.*

*ad) modalità per l’attuazione della riduzione dell’orario di cui all’art. 22 del CCNL del1.04.1999.*

*AD ESEMPIO:*

1. (*se previsti turni notturni*) Il numero dei turni notturni effettuabili da ciascun dipendente in un mese può essere superiore a 10, fino ad un massimo di ….. , fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali.

2. (*se previsti turni notturni*) Ad integrazione di quanto previsto dall’art. 30, comma 8, del CCNL 16/11/2022, può, a richiesta, essere escluso dall’effettuazione di turni notturni il personale che si trovi in una delle seguenti particolari situazioni personali e/o falimiari…………(*da individuare*)

3. E’ riconosciuta la facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell’indennità di turno di cui all’art. 30 comma 5, lett d), del CCNL 16/11/2022. Il recupero dovrà essere effettuato entro n. … gg. dalla giornata festiva infrastettimanale lavorata, nei tempi concordati con il relativo Dirigente/Responsabile. Resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, l’economia di spesa per l’onere relativo alla predetta indennità di turno resta acquisita nel bilancio dell’ente, in quanto computata figurativamente a carico del Fondo.

4. Per il personale inserito in turni di lavoro (c.d. turnista) si conferma, come previsto dall’art. 22 del CCNL 1/04/1999, la riduzione dell’orario di lavoro settimanale a 35 ore, purché permanga la continuità e regolarità dei servizi istituzionali, e siano evitati costi aggiuntivi diretti o indiretti. I maggiori oneri derivanti dalla riduzione stessa (costo di un’ora settimanale non lavorata) devono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario (inteso come riduzione della spesa destinata a finanziare il lavoro straordinario) o con stabili modifiche degli assetti organizzativi che generino economie. Entro il mese di gennaio dell’anno successivo il responsabile dell’area interessata presenterà apposita relazione dimostrativa in tal senso.

**ART. 24 – RAPPORTO DI LAVORO PARZIALE**

*…in sede di contrattazione integrativa è possibile prevedere:*

*n) l’elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell’art. 53, comma 2, CCNL 21/05/2018. AD ESEMPIO:*

1. In presenza delle seguenti gravi e documentate situazioni familiari: ………………. (*da individuare*), il contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale è elevato dal 25 al 35% della dotazione organica complessiva della categoria di appartenenza del dipendente interessato, rilevata al 31/12 di ciascun anno, con esclusione delle posizioni organizzative.

2. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all’art. 53, comma 4, del CCNL 21/05/2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali.

**ART. 25 – LAVORO STRAORDINARIO E BANCA DELLE ORE**

*…in sede di contrattazione integrativa è possibile prevedere:*

*o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell’art. 33 del CCNL 16/11/2022;*

*r) l’individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l’arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell’art. 29, comma 2, CCNL 16/11/2022;*

*s) l’elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell’art. art. 32, comma 3, CCNL 16/11/2022. AD ESEMPIO:*

1. Il numero massimo di ore annue per ciascun dipendente che può confluire nella banca delle ore, secondo la disciplina di cui all’art. 33 del CCNL 16/11/2022, è pari a ………..

2. L’arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall’art. 29, comma 2, del CCNL 16/11/2022, può essere elevato fino a n. …. mesi nei seguenti casi: …………….. (*da individuare*).

3. Per esigenze eccezionali, debitamente motivate dal competente Dirigente/Responsabile e riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell’organico, il limite massimo individuale annuo di 180 ore per le prestazioni di lavoro straordinario, di cui all’art. 14, comma 4 del CCNL dell’1/04/1999, può essere elevato fino a ………, nel ripetto comunque del limite delle risorse previste nel relativo fondo.

**ART. 26 – FLESSIBILITA’ E ORARIO MULTIPERIODALE**

*…in sede di contrattazione integrativa è possibile prevedere:*

*p) 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;*

*q) l’elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell’orario multiperiodale, ai sensi dell’art. 31, comma 2, CCNL 16/11/2022. AD ESEMPIO:*

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, vengono stabiliti i seguenti criteri per l’individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata ed in uscita: ………… (*da individuare*).

2. Il periodo di 13 settimane di maggiore o minore concentrazione dell’orario multiperiodale, secondo la disciplina di cui all’art. 31 del CCNL 16/11/2022, è elevato a n…. settimane.

**ART. 27 – SERVIZIO MENSA E BUONO PASTO**

*…in sede di contrattazione integrativa è possibile prevedere:*

*aa) individuazione delle figure professionali di cui all’art. 35, comma 10 (Servizio mensa e buono pasto) del presente CCNL. AD ESEMPIO:*

1. Ai sensi dell’articolo 35, comma 10, del CCNL 16/11/2022 vengono individuate le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di mezz’ora, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno:

* 1. addetti coinvolti nei servizi di protezione civile (compresi gli interventi di sgombero neve) a condizione che vengano svolte almeno n. ….. ore di lavoro;
  2. area della vigilanza;
  3. servizi bibliotecari, scolastici, educativi, museali;
  4. ……..

**CAPO VIII – DISPOSIZIONI IN MATERIA DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE (ART. 7, COMMA 4, LETT. j), u), v), CCNL 16/11/2022)**

*…in sede di contrattazione integrativa è previsto che debbano essere disciplinate:*

*j) la correlazione tra i compensi di cui all’art. 20, comma 1, lett. h), CCNL 16/11/2022 e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;*

*u) l’incremento delle risorse di cui all’art. 17, comma 6, CCNL 16/11/2022 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell’osservanza dei limiti previsti dall’art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all’art. 79;*

*v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ. AD ESEMPIO:*

**ART. 28 – CRITERI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

1. Nell’ambito della disciplina di cui all’art. 17, comma 5, del CCNL 21/05/2018, vengono definiti i seguenti criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa: …………….. (*da individuare*).

2. Gli istituti che specifiche norme di legge destinano all’incentivazione del personale, secondo quanto previsto dall’art. 20, comma 1, lett. h), del CCNL 16/11/2022, vengono erogate alle posizioni organizzative, in aggiunta alla retribuzione di risultato, solo nel caso in cui le relative attività non siano connesse a responsabilità già remunerate attraverso la retribuzione di posizione riconosciuta alle medesime …. *prevedere, eventualmente, abbattimenti in termini percentuali o dei limiti in termini di risorse aggiuntive attribuibili* …..

**ART. 29 – INCREMENTO DELLE RISORSE DESTINATE ALLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

1. Le parti concordano che per l’anno ……… le risorse destinate alle posizioni organizzative (retribuzione di posizione e di risultato) vengono incrementate di Euro ………., il che comporta, ai fini del rispetto del vincolo di cui all’art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, una riduazione di pari importo del fondo per le risorse decentrate di cui all’art. 79 del CCNL 16/11/2022.

**CAPO VIII – DISCIPLINE PARTICOLARI (ART. 7, COMMA 4, LETT. m), t), CCNL 16/11/2022)**

*…in sede di contrattazione integrativa è previsto che debbano essere disciplinate:*

*m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;*

*t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l’organizzazione di servizi. AD ESEMPIO:*

**ART. 30 – MISURE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO**

1. Le parti concordano l’individuazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro: ……………..(*da individuare*).

**ART. 31 – INNOVAZIONI TECNOLOGICHE**

1. Vengono individuati i seguenti riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità dei dipendenti delle innovazioni tecnologiche inrerenti l’organizzazione dei servizi: ……………..(*da individuare*).

Letto, confermato e sottoscritto.

……………………., \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

#### LA DELEGAZIONE DI PARTE DATORIALE

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

#### LA DELEGAZIONE SINDACALE

#### RSU OO.SS. Territoriali

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_