

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO  
ANNI 2023 2025**

















PREMESSA.

Il 17 novembre 2022 ottenuta la certificazione della Corte dei conti, è entrato in vigore il secondo contratto collettivo nazionale di lavoro delle Funzioni locali che scaturisce da un mutato quadro normativo rispetto alla contrattazione collettiva di prima generazione.

La contrattazione collettiva, con il decreto 75 del 2017, ritorna ad assumere una valenza centrale nei rapporti di lavoro del pubblico impiego, alla quale, diversamente dalla novella introdotta con la legge 15 del 2009, viene riassegnata la regolazione del rapporto di lavoro pubblico.

Già con il contratto collettivo del 21 maggio 2018 furono introdotti elementi di semplificazione nella gestione dei fondi destinati alla contrattazione integrativa, attualmente caratterizzata da una eccessiva frammentazione tra i vari istituti, che hanno reso non agevole la gestione delle dinamiche salariali, al fine di consentire un utilizzo più funzionale ad obiettivi di valorizzazione degli apporti del personale e la graduale convergenza dei trattamenti accessori anche mediante la differenziata distribuzione. L'obiettivo che si pone il contratto collettivo è dunque quello di superare gli eccessivi tecnicismi gestionali che hanno caratterizzato il precedente sistema di costituzione e di utilizzo dei fondi per la contrattazione decentrata.

Orbene anche il contratto collettivo del 2022 conserva tali obiettivi richiamando nella costituzione del fondo risorse decentrate gli stessi criteri che hanno ispirato le parti nella precedente contrattazione del 2018, rivedendo il sistema di classificazione, con l'introduzione di un nuovo modello che possa perseguire la finalità di fornire agli Enti del comparto uno strumento innovativo ed efficace di gestione del personale e contestualmente offrire, ai dipendenti, un percorso agevole e incentivante di sviluppo professionale.

In particolare:

viene riconosciuto un maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle proprie funzioni nei quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali, che hanno sostituito le precedenti categorie con le nuove aree (degli operatori, degli operatori esperti, degli istruttori, dei funzionari e dell'elevata qualificazione);

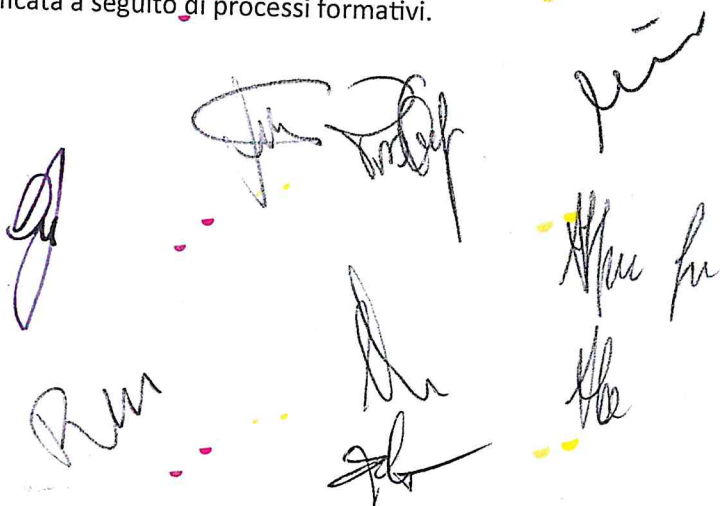
vengono istituite le posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale, previamente individuate dalle amministrazioni in base alle proprie esigenze organizzative.

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo viene attuato in funzione del nuovo modello di classificazione di cui all'art. 12 del contratto collettivo nazionale di lavoro del 16 novembre 2022, che è entrato in vigore il 1° aprile 2023.

La quantificazione del fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di elevata qualificazione, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto del principio della invarianza della spesa (art. 23, comma 2 del d.lgs. n. 75/2017).

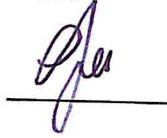
La contrattazione decentrata diventa la sede naturale nella quale dovranno essere contemperate le esigenze di un'equilibrata gestione del fondo e delle risorse decentrate agli incarichi di elevata qualificazione, attesa la rilevanza di entrambe le voci ai fini del richiamato principio di invarianza della spesa.

In attuazione dei principi dettati dal decreto 150 del 2009 l'istituto delle progressioni economiche conserva quel carattere premiale, superando ogni forma di automatismo. Infatti, le progressioni verranno assegnate in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificata a seguito di processi formativi.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. There are approximately seven distinct marks, including a large stylized signature on the left, a signature in the center, and several smaller initials or signatures on the right side.

A seguito di esperimento delle procedure di contrattazione di cui all'art. 8 del C.C.N.L. del 16.11.2022 del personale del comparto Funzioni Locali, le parti in data 20 dicembre 2023, sottoscrivono il presente Accordo sul Contratto collettivo decentrato integrativo per l'anno 2023.

Per la Parte Pubblica Avv. Angelo Capalbo




Per la Parte Sindacale R.S.U.:

Piro Giuseppe Massimiliano – CGIL e Coordinatore



RITA MARIA TARIATI (CGIL)

Michele Iotini – CISL (non-firmatario)



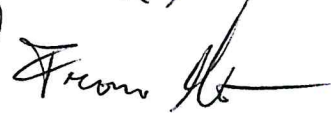
Gianni Alfreducci – UIL



FRANCESCO TISTA (UIL)



Esterina Maddaloni – CSA (non firmatario)

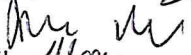


OO.SS.:

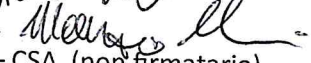
Giacomo Nebbiai – CGIL



Marcello Ricci - UIL



Maurizio Milanese – CISL



Roberto Prestigiacomò – CSA (non firmatario)

## INDICE

### TITOLO I

#### DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale
- Art. 2 - Ambito di applicazione, durata e disciplina transitoria
- Art.3 - Interpretazione autentica delle clausole controverse

### TITOLO II

#### DEL TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

##### CAPO I – DELLE RISORSE E PREMIALITÀ

- Art. 4 – Quantificazione delle risorse
- Art. 5 – Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa
- Art. 6 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance
- Art. 7 – (Art. 17 C. 4 C.C.N.L. 2019-2021) - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree
- Art. 8 – (Art. 14 C.C.N.L. 2019-2021) - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree

##### CAPO II – DELLE INDENNITÀ

- Art. 9 – (Art. 84-bis C.C.N.L. 2019-2021) - Indennità correlata alle condizioni di lavoro. Individuazione misure e definizione criteri generali
- Art. 10 - (Art. 84 C.C.N.L. 2019-2021) Indennità per specifiche responsabilità. Definizione criteri generali
- Art. 11 - (Art. 7 comma 4 lett. i C.C.N.L. 2019-2021) – Elevazione della misura dell'Indennità di reperibilità di cui all'art. 24, comma 1 del C.C.N.L. 2016-2018
- Art. 12 - (Art. 7 comma 4 lett. k C.C.N.L. 2019-2021) – Elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3 per il numero di turni di reperibilità mensili
- Art. 13 – (Art. 7 c. 4 lett. m C.C.N.L. 2019-2021) – Linee d'indirizzo e criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro
- Art. 14 – (Art. 7 c. 4 lett. s C.C.N.L. 2019-2021) – Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 38 del C.C.N.L. del 14.09.2000
- Art. 15 – (Art. 33 del C.C.N.L. 2019-2021) - Banca delle ore
- Art. 16 – (82 del C.C.N.L. del 16.11.2022) - Welfare integrativo - Fringe benefits

##### CAPO III – DELLA POLIZIA LOCALE

- Art. 17 – (Art. 100 C.C.N.L. 2019-2021) - Individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno. Definizione dei criteri generali per la sua attribuzione
- Art. 18 - (Art. 97 C.C.N.L. 2019-2021) - Il valore dell'indennità di funzione per il personale della Polizia locale, nonché i criteri per la sua erogazione

### TITOLO III

#### DISCIPLINA TRANSITORIA

- Art. 19 - Norma transitoria
- Tabella A - Determinazione delle risorse stabili
- Tabella B - Determinazione delle risorse variabili
- Tabella C - Utilizzo fondo dipendenti anno 2023
- Dichiarazioni a verbale



## TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

### Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente contratto decentrato integrativo si inserisce nel contesto normativo che trae origine dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e successive modifiche ed integrazioni e nel contesto contrattuale del Contratto collettivo nazionale di lavoro delle Funzioni locali sottoscritto in data 16 novembre 2022 e riportato in seguito semplicemente come "Contratto 2019/2021".
2. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal d.lgs. n. 150/2009, successive modifiche ed integrazioni, come da ultimo con il decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74 ed in particolare, delle norme che dettano i criteri di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale.

### Art. 2 - Ambito di applicazione, durata e disciplina transitoria

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale della Provincia di Arezzo con rapporto a tempo indeterminato, determinato, tempo pieno o part-time, anche se comandato o distaccato inquadrato nelle Aree degli operatori, degli operatori esperti, degli istruttori e dei funzionari e dell'elevata qualificazione.
2. Il presente contratto ha **durata triennale** e si riferisce a tutte le materie di cui ai successivi articoli.
3. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione in esso contenuta. Dell'avvenuta stipulazione si porta a conoscenza di tutto il personale in servizio mediante pubblicazione sul sito internet istituzionale.
4. Le parti si impegnano a riaprire la trattativa sui contenuti del presente accordo qualora venisse approvato un nuovo contratto collettivo nazionale, su istituti che demandano nel dettaglio alla contrattazione integrativa.
5. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
6. Quanto disposto dal presente contratto resta in vigore fino all'approvazione del successivo.
7. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lett. a), comma 1 dell'art. 79 CCNL 16.11.2022, saranno negoziati con cadenza annuale, per determinare la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie per l'esecuzione del presente contratto per l'anno successivo, nel rispetto dei vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali e dagli strumenti di programmazione economica e finanziaria dell'amministrazione.


### Art. 3 - Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro quindici giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

## TITOLO II – DEL TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE CAPO I – DELLE RISORSE E PREMIALITÀ

### Art. 4 - Quantificazione delle risorse

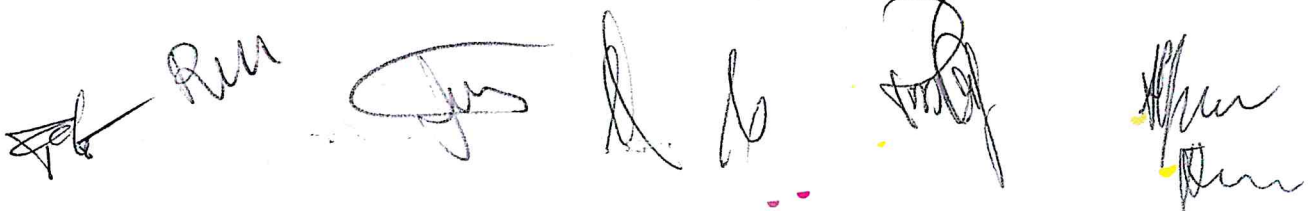
1. Il "Fondo risorse decentrate" viene determinato annualmente ai sensi dell'art. 79 del CCNL del 16.11.2022.
2. Le risorse decentrate determinate ai sensi dell'art. 79 del CCNL del 16.11.2022 sono ripartite, in relazione alle seguenti necessità:
  - A. Assicurare l'erogazione dei trattamenti economici obbligatori al personale in servizio;



- B. Finanziare gli istituti economici correlati a specifiche e peculiari modalità organizzative ed erogative dei servizi, finalizzate al soddisfacimento e miglioramento dei servizi medesimi verso il cittadino;
  - C. Perseguire gli obiettivi operativi risultanti dal piano della performance;
  - D. Valorizzare il merito del personale.
3. Il fondo è alimentato da risorse comprendenti tutte le fonti di finanziamento che hanno la caratteristica della certezza, della stabilità e della continuità, il cui valore resta confermato stabilmente anche per i successivi esercizi finanziari, fatti salvi, gli eventuali incrementi derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale e da risorse variabili il cui valore può variare di anno in anno secondo le disposizioni previste. **Nella Tabella – Allegato A sono determinate le risorse stabili.**
  4. Le risorse variabili non possono, in nessun caso, essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità, certezza e ripetibilità, in particolare le progressioni economiche orizzontali e l'indennità di comparto. **Nella Tabella – Allegato B sono determinate le risorse variabili.**
  5. Le risorse del "Fondo risorse decentrate" annualmente disponibili per la contrattazione sono quelle risultanti al netto di quelle necessarie al finanziamento dei seguenti istituti:
    - a) Differenziali stipendiali;
    - b) Indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4 lett. b) e c) del C.C.N.L del 22.1.2004.
  6. Sono inoltre disponibili:
    - a) le risorse corrispondenti ai differenziali stipendiali e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del D.lgs. n.75/2017;
    - b) le eventuali risorse disponibili di cui all'art. 79 commi 1 del C.C.N.L del 16.11.2022, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.
  7. Le risorse del "Fondo risorse decentrate" annualmente disponibili sono finalizzate al finanziamento dei seguenti istituti:
    - a) Premi correlati alla performance;
    - b) Indennità condizioni di lavoro, di cui all'art.84-bis;
    - c) Indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL14/9/2000;
    - d) Compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art.84;
    - e) Indennità di funzione di cui all'art.97;
    - f) Indennità di servizio esterno di cui all'art.100;
    - g) Progressioni economiche all'interno delle aree di cui all'art. 14, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.
    - h) Compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 80, comma 2, lett. g);
    - i) I benefici di natura assistenziale di cui all'art. 82 (Welfare integrativo – Fringe benefits);
    - j) Compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di all'art. 80, comma 2, lett. h), secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL14/9/2000.
  8. Le risorse del "Fondo risorse decentrate" annualmente disponibili per la contrattazione integrativa vengono ripartite secondo i criteri contrattati nel C.C.D.I. annuale d'Ente. **Nella Tabella – Allegato C è determinato l'utilizzo del fondo dipendenti per l'anno 2023.**
  9. Nel caso si manifesti una insufficiente copertura del fondo, andranno proporzionalmente ridotte le risorse aventi carattere di eventualità e variabilità, destinate alla remunerazione dei compensi previsti per la premialità. In tale evenienza verrà data preventiva comunicazione alle OO.SS.
  10. Le parti concordano che le somme non utilizzate o non attribuite e relative alle risorse certe, stabili e continuative, vengono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.

**Art. 5 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa**

1. Le risorse destinate all'incentivazione delle performance sono ripartite annualmente dall'Amministrazione previo accordo con le parti sindacali, 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 predeterminati dagli organi di governo;
  - b) riferimento al numero e delle professionalità delle risorse umane disponibili;
  - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
  - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
- a) i sistemi incentivanti le performance sono informati ai principi di selettività, concorsuali, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, senza alcun appiattimento retributivo;
  - b) le risorse - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della performance - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
  - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
  - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
  - e) la programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;
  - f) la programmazione operativa e gestionale;
  - g) la definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione;
  - h) la predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
  - i) il monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti;
  - j) i controlli e la validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;
  - k) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti:
    - 1) raggiungimento degli obiettivi individuali e di gruppo assegnati, analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale.

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

1. I criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzative ed individuale di cui all'art. 80 comma 2 del C.C.N.L. 2019-2022, previa contrattazione, sono disciplinati dal regolamento sul sistema di valutazione e misurazione della performance approvato dall'Ente.
2. La misura della maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 81 comma 2 del C.C.N.L. del 16.11.2022, è fissata nella misura del 20%.
3. Eventuali modifiche a detta maggiorazione, potranno essere introdotte in sede di contrattazione annuale.
4. La quota massima di personale valutato a cui può essere attribuita la predetta maggiorazione, è stabilita nel 10% per eccesso del personale di ciascun Settore in servizio alla data del 1° gennaio dell'anno a cui si riferisce la valutazione.
5. In caso di parità di punteggio tra più dipendenti si terrà conto dei seguenti criteri in ordine di priorità:
  - a) non aver mai conseguito la maggiorazione;
  - b) anzianità di servizio presso l'Ente.
  - c) della media delle valutazioni conseguite nei due anni precedenti.
6. Le risorse per compensare la performance di ciascun settore e la valutazione delle prestazioni individuali sono ripartite e liquidate tra il relativo personale in funzione del raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati. I dipendenti verranno messi a conoscenza degli obiettivi sui quali saranno valutati da assumere entro e non oltre trenta giorni dell'approvazione del PIAO per l'anno di riferimento



7. Gli obiettivi della performance assegnati dovranno essere proporzionali ai carichi di lavoro individuali assegnati, alle risorse umane e finanziarie di ciascun Settore e dovranno essere oltre che strumentali al settore, anche misurabili in termini concreti e chiari.
8. L'attribuzione dei premi della performance, saranno esclusivamente correlati in base al raggiungimento del proprio obiettivo individuale o della propria quota parte dell'obiettivo di Servizio/Settore, nulla verrà decurtato in termini di punteggio valutazione ed in termini monetari al dipendente che avrà svolto in maniera completa il proprio compito assegnato.
9. Nel caso di mancato raggiungimento dell'obiettivo di Servizio/Settore le decurtazioni in termini di punteggio ed in termini di retribuzione di risultato verranno applicate esclusivamente ai titolari di incarichi di Elevata qualificazione responsabili dell'obiettivo ed al dipendente che ne abbiano causato l'esito negativo.
10. Nel caso di assegnazione di un obiettivo della performance riguardante più servizi anche dello stesso Settore o più Settori, dovrà essere convocata almeno una riunione da parte del Dirigente con il personale al fine di incaricare e delucidare l'obiettivo stesso, pena l'invalidità.
11. Nel caso che un dipendente durante l'anno partecipi ad altri tipi di progetto aventi incentivi tecnici o di avvocatura, percepando, al netto degli oneri riflessi ed I.R.A.P., importi pari o superiori ad euro mille (€1.000,00), dovrà partecipare a progetti obiettivi semplificati aventi un corrispettivo di retribuzione di premio correlato pari al 70%, se pari o superiori ad euro duemila (€ 2.000,00) dovrà partecipare a progetti obiettivi semplificati aventi un corrispettivo di retribuzione di premio correlato pari al 60%, mentre se pari o superiori ad euro tremila (€ 3.000,00) dovrà partecipare a progetti obiettivi semplificati aventi un corrispettivo di retribuzione di premio correlato pari al 50%, salvo ulteriori criteri di perequazione previsti da Regolamento incentivi funzioni tecniche. Restano esclusi, visto le responsabilità civili e penali a cui sono soggetti, gli importi maturati da alcune specifiche attività in particolare quelle del Coordinamento per la sicurezza in fase di esecuzione e Direzione Lavori (Direttore Lavori /D.E.C.).

**Art. 7 – (Art. 17 C. 4 C.C.N.L. 2019-2021) – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata qualificazione di cui all'art.16 del C.C.N.L. del 16.11.2022.**

1. Le risorse da destinare al finanziamento della retribuzione di risultato dei dipendenti titolari di incarichi di Elevata qualificazione di cui all'art. 16 del C.C.N.L. del 16.11.2022, vengono definite annualmente dall'amministrazione provinciale nel rispetto della vigente normativa contrattuale.
2. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata qualificazione di cui all'art. 16 del C.C.N.L. del 16.11.2022 è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance vigente nell'Ente, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati agli stessi incaricati.
3. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale tiene conto della valutazione assegnata ai titolari di incarichi di Elevata qualificazione quale performance individuale e performance organizzativa rapportandola all'importo delle singole retribuzioni di posizione.
4. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.
5. Nel caso di incaricati di posizioni di E.Q. che durante l'anno partecipi ad altri tipi di progetto aventi incentivi tecnici o di avvocatura, pari o superiori ad euro tremila (€ 3.000,00), la retribuzione di risultato avrà un corrispettivo di retribuzione di premio correlato pari al 50%, la restante percentuale andrà ripartita a favore delle altre posizioni di E.Q.

**Art. 8 – (Art. 14 C.C.N.L. 2019-2021) – Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree**

1. Il maggiore grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area potrà essere remunerato attribuendo, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio.
2. Al fine di salvaguardare la logica premiante dell'istituto e non creare un penalizzante irrigidimento delle risorse del fondo, si quantificano, annualmente, le somme della parte stabile del fondo per le politiche di



sviluppo del personale da destinare alle progressioni economiche all'interno delle aree, in osservanza del principio della selettività dell'attribuzione ad una quota limitata di dipendenti.

3. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali" avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente secondo la metodica valutativa del presente articolo, sulla base dei seguenti criteri generali di massima, in applicazione dell'art. 23 del d.lgs. n.150/2009.
4. L'istituto della progressione all'interno delle aree e delle ex posizioni economiche, si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'ente alla data del 1° gennaio dell'anno di decorrenza della progressione.
5. Le parti convengono, in applicazione dell'art. 14 del contratto 2019/2021, a decorrere **dal 1° gennaio 2023**, i seguenti criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche all'interno delle aree:
  - a) per concorrere alla progressione economica all'interno della propria area di appartenenza, occorre aver maturato, ai sensi di quanto disposto dall'art. 14, comma 2, lett. c) del CCNL Comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 16.11.2022, **limitatamente al primo anno di applicazione (2023)**, il requisito di **almeno quarantotto mesi** di permanenza nella posizione economica in godimento. **Per gli anni successivi il periodo di permanenza nella posizione economica in godimento per concorrere alla progressione economica all'interno della propria area di appartenenza viene rideterminato nei termini seguenti: anno 2024 – trentasei mesi; anno 2025 – ventiquattro mesi.**
  - b) ai fini della verifica del predetto requisito, si intende che lo stesso è soddisfatto quando il dipendente abbia già **maturato 48 mesi (anno 2023), 36 mesi (anno 2024) e 24 mesi (anno 2025) nella medesima area** (Ex categoria giuridica) alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di decorrenza della progressione economica oggetto della selezione, **senza aver beneficiato in tale periodo di alcuna progressione economica all'interno dell'area stessa;**
  - c) ai fini del calcolo dei mesi, le frazioni di mese saranno valutate in trentesimi, considerando ogni mese di trenta giorni;
  - d) non abbiano ricevuto negli ultimi due anni procedimenti disciplinari superiori alla multa. Laddove durante la fase selettiva siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso con riserva, in attesa dell'esito finale del procedimento stesso;
  - e) per i dipendenti assunti tramite mobilità si considera anche il servizio prestato negli enti di provenienza e saranno considerate le valutazioni della performance individuale ottenute presso le precedenti amministrazioni parametriche per contenuto e valore a quelle in uso presso il Settore dell'Ente assegnato;
  - f) il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende, fondazioni ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni economiche. A tal fine la Provincia di Arezzo richiederà all'Ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio;
  - g) poiché l'aspettativa non retribuita (ad esempio, l'aspettativa per mandato elettivo presso gli enti locali, aspettativa per lo svolgimento di funzioni dirigenziali ai sensi dell'art. 110 del D.lgs. n. 267/2000, aspettativa per motivi familiari e personali di cui all'art. 36 del CCNL comparto Funzioni Locali del 21.05.2018, ecc.), rappresenta un periodo in cui il rapporto di servizio risulta sospeso e la prestazione lavorativa del dipendente interrotta, il periodo di aspettativa fruito dal dipendente non può essere considerato e fatto valere ai fini della valutazione.  
**Analogamente eventuali periodi di sospensione dal lavoro (es. sospensione Covid), rappresenta un periodo in cui il rapporto di servizio risulta appunto sospeso e la prestazione lavorativa del dipendente interrotta, per cui il suddetto periodo non può essere considerato e fatto valere ai fini della valutazione;**
  - h) sono invece computabili eventuali periodi di aspettativa retribuita;
  - i) annualmente, le parti definiscono, in coerenza con le risorse decentrate aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità, destinate in fase di contrattazione all'istituto delle progressioni all'interno delle singole aree, il numero dei "differenziali stipendiali" attribuibili per ciascuna area. **Si definisce, con il presente accordo il numero dei "differenziali stipendiali" attribuibili per ciascuna area per l'anno 2023 nei termini seguenti:**



AREA	NR. DIPENDENTI CHE POSSONO CONCORRERE ALLA PROGRESSIONE	IMPORTO DIFFERENZIALE STIPENDIALE STABILITO NEL CCNL	NUMERO DIFFERENZIALI STIPENDIALI CONTRATTAZIONE	DI IN	COSTO PREVISTO IN EURO
Funzionari dell'elevata qualificazione	4	1600	3		4.800
Istruttori	6	750	6		4.500
Operatori esperti	19	650	8		5.200
<b>TOTALE RISORSE NECESSARIE</b>					<b>14.500</b>

Le parti per gli anni successivi si riservano di determinare il numero dei "differenziali stipendiali".

- l) le procedure selettive saranno effettuate nel limite del numero di differenziali stipendiali stabiliti all'interno di ciascuna area;
- m) i "differenziali stipendiali" sono attribuibili fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, con pesi ponderali definiti in base ai seguenti criteri:

Area	Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali. <i>Peso percentuale</i>	Esperienza professionale maturata nel medesimo profilo professionale. <i>Peso percentuale</i>	Capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi. <i>Peso percentuale</i>
Area degli operatori Esperti	45%	40%	15%
Area degli istruttori	50%	40%	10%
Area dei funzionari dell'elevata qualificazione	55%	40%	5%

- n) la media delle ultime valutazioni individuali annuali sarà valutata fino ad un massimo di 100 punti. Qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità nell'ultimo triennio precedente l'anno di attivazione della procedura selettiva per la progressione all'interno delle aree, si prende in considerazione la media delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico (art.14 comma 2 lettera d) punto 1) del CCNL del 16.11.2022);
- o) L'esperienza professionale maturata sarà valutabile fino ad un massimo di 100 punti così ripartiti:
- 1) **periodo di permanenza nella categoria giuridica oggetto della progressione calcolato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di decorrenza della progressione economica con riferimento all'ultimo differenziale stipendiale acquisito: per ciascun anno 2 punti. Le frazioni di anno saranno valutate in proporzione all'anno di 365 giorni;**
  - 2) **l'anzianità, calcolato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di decorrenza della progressione economica, posseduta nell'area giuridica oggetto della progressione detratto il periodo valutato ai sensi di quanto previsto dal precedente punto 1): per ciascun anno 3 punti. Le frazioni di anno saranno valutate in proporzione all'anno di 365 giorni. Tale condizione non troverà applicazione per le posizioni iniziali, per le quali si terrà conto esclusivamente del punteggio conseguito secondo il criterio di cui al punto precedente.**
- p) le capacità culturali e professionali acquisite attraverso i percorsi formativi sono valutate fino ad un massimo del punteggio come da tabella di cui alla precedente lett. m) così ripartiti:
- 1) Quantificazione delle ore di formazione avanzata e/o digitale e/o obbligatoria effettuate nel triennio precedente la decorrenza della progressione economica, fino ad un massimo di 20 ore complessive;
  - 2) Attribuzione di 0,5 punti per ogni ora di formazione di cui al precedente numero 1), fino ad un massimo di 15 punti.

*Rm* *oper* *per* *per* *per* *per* *per* *per*

Ai fini delle progressioni economiche, sono valutabili, a decorrere dall'anno 2024, i processi formativi relativi alla formazione avanzata, digitale ed obbligatoria, per i quali sia preventivamente specificato nel P.I.A.O. (SEZIONE 3.4.- Formazione del personale) il collegamento con le progressioni economiche e che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite tramite esame scritto o prova pratica, da parte dei soggetti che l'hanno attuata.

*In via transitoria per l'anno 2023, le parti prendono atto dei percorsi formativi correlati alle capacità culturali e professionali acquisite dal personale dipendente ai fini della formazione obbligatoria svolta, nel triennio precedente e verranno valutati per i partecipanti alle progressioni equamente nel punteggio massimo attribuito, per ciascuna Area, come da tabella di cui alla precedente lett. m);*

- q) ai fini delle progressioni economiche all'interno delle aree sono valutabili, altresì l'assegnazione di incarichi di mansioni superiori, **se non diversamente valutati processi formativi**, come da tabella di cui alla precedente **lett. m)** non cumulabili tra loro;
- r) resta inteso che a ciascun dipendente deve essere garantita pari opportunità di partecipazione ai processi formativi, ai sensi di quanto previsto dall'art. 55, comma 9 del C.C.N.L. del personale del comparto funzioni locali sottoscritto in data 16/11/2022;
- s) il punteggio totale attribuito ai fini della progressione economica orizzontale sarà dato dalla seguente formula:

Area degli Operatori

$$PTA = PPI * 45/100 + EM * 40/100 + PPF$$

Area degli Operatori Esperti

$$PTA = PPI * 45/100 + EM * 40/100 + PPF$$

Area degli Istruttori

$$PTA = PPI * 50/100 + EM * 40/100 + PPF$$

Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione

$$PTA = PPI * 55/100 + EM * 40/100 + PPF$$

Dove:

PTA= Punteggio totale attribuito (max 100 punti)

PPI=Punteggio performance individuale calcolato sulla media delle valutazioni degli ultimi tre anni riparametrato in centesimi (max. 100punti);

EM=Esperienza maturata (max. 100 punti); PPF=Processi formativi

- t) la progressione economica all'interno dell'area attribuita avrà decorrenza dal 1° gennaio dell'anno in cui è stato sottoscritto il C.C.D.I. d'ente, che ha previsto l'attivazione dell'istituto e le relative risorse;
- u) per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore del 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione dei criteri di cui alle lettere n), o) e p), e differenziato in relazione al numero degli anni trascorsi dall'ultima progressione economica attribuita al dipendente nel modo seguente:

Ultima progressione economica conseguita	Punteggio aggiuntivo Percentuale
Da oltre 6 anni	1%
Da 6 a 8 anni	2%
Oltre 8 anni	3%

*Ren Gen*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

- v) a parità di punteggio viene data la precedenza nell'ordine:
- 1) al più anziano di servizio in ruolo complessivamente reso nella pubblica amministrazione;
  - 2) al più anziano di età;
- w) le graduatorie, distinte per Aree, vengono portate a conoscenza dei singoli dipendenti, a seguito di approvazione provvisoria delle stesse, mediante apposita determinazione dirigenziale, redatta da parte del Servizio Affari del Personale e diventano definitive dopo 10 giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare domanda di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante richiesta scritta da presentare al Servizio personale e al Segretario Generale, entro detto termine (10 gg.). Trascorso tale periodo, il Segretario Generale, esaminata la richiesta e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva, tramite apposita determinazione dirigenziale di approvazione definitiva delle graduatorie stesse.

## CAPO II – DELLE INDENNITÀ

### Art. 9 – (Art. 84-bis C.C.N.L. 2019-2021) Indennità correlata alle condizioni di lavoro.

#### Individuazione misure e definizione criteri generali

1. L'“indennità condizioni di lavoro” è correlata allo svolgimento di attività caratterizzate dalle seguenti tipologie di condizioni:
  - A. *Disagiate e pertanto influenti sul benessere psicofisico del lavoratore;*
  - B. *Esposte a rischi e pertanto pericolose o dannose per la salute;*
  - C. *Implicanti il maneggio di valori.*
2. Le attività disagiate di cui all'art. 70-bis lettera a) del C.C.N.L. 2016-2018 del personale del comparto Funzioni Locali, confermate dall'art. 84-bis del C.C.N.L. 2019-2021 sono individuate nelle seguenti fattispecie:

a) Svolgimento di servizi correlati a particolari articolazioni dell'orario di lavoro, ad esclusione del turno.

3. **Let. A. – Le parti concordano i criteri e le procedure per la valutazione dell'attività lavorativa disagiata. Le prestazioni lavorative rese con particolari articolazioni dell'orario di lavoro ad esclusione del turno sono individuate nella seguente fattispecie:**

1) *Prestazioni lavorative rese in orario frazionato, con almeno due rientri giornalieri;*

i. Condizioni per la valutazione:

1. *Adozione di formale atto organizzativo del dirigente con articolazione oraria che preveda oltre 2 giorni settimanali in cui viene svolto l'orario frazionato con almeno due rientri giornalieri;*
2. *Presenza in servizio con effettuazione dell'orario di lavoro con almeno due rientri giornalieri;*
3. *Giorni settimanali effettuati con orario frazionato oltre i due settimanali.*

**Let. B - Le parti concordano i criteri e procedure per la valutazione dell'attività lavorativa a rischio.**

**Le attività che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, di cui all'art. 70-bis comma 1 lettera b) del C.C.N.L. del 21.05.2018, sono individuate nelle seguenti fattispecie:**

- 1) prestazioni di lavoro che comportano esercizio di trasporto con automezzi, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico o uso di macchine operatrici quali escavatori. In tale fattispecie viene ricompresa anche la conduzione dell'auto di rappresentanza dell'amministrazione;
- 2) prestazioni di lavoro che comportano esposizione al contatto con catrame o bitume;
- 3) prestazioni di lavoro che comportino esposizione a rischio di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura, ecc.;

- 4) prestazioni di lavoro che comportino esposizione a rischio di lesioni, traumi, malattie, ecc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti;
- 5) prestazioni di lavoro che comportino esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature, ecc., anche non permanenti;
- 6) attività particolari, svolte ad ausilio della Polizia provinciale.
  - i. Condizioni per la valutazione dell'attività:
    1. Provvedimento formale di individuazione dei dipendenti adibiti ad attività lavorative riconducibili ad una o più fattispecie sopra individuate, adottato dal dirigente preposto anche mediante acquisizione di specifici pareri rilasciati dal medico competente di cui all'art. 2 lettera h) del D.lgs. n.81/2008;
    2. Presenza in servizio, con svolgimento di prestazione lavorativa rientrante in una o più fattispecie di rischio sopraelencate.

**Let. C. - Le parti concordano i criteri e procedure per la valutazione dell'attività lavorativa che prevede maneggio valori.**

Le attività che implicano maneggio valori di cui all'art. 70-bis lettera c) del C.C.N.L. 2016- 2018 del personale del comparto Funzioni Locali sono quelle svolte dai lavoratori, incassando entrate ed effettuando pagamenti di spese, e cioè un'attività di riscossione, conteggio, distribuzione e/o pagamento ad altri soggetti di valori monetari.

- 1) I valori da considerare, oltre al denaro contante, sono anche quelli che, seppure non monetizzabili, corrispondono comunque ad un determinato valore monetario, quali i buoni pasto i buoni benzina e voucher.
  - 2) Non sono considerate attività che implicano maneggio valori quelle relative ai pagamenti effettuati con il sistema POS o con carte di credito o bancomat oppure attraverso sportelli telematici.
    - i. Condizioni per la valutazione dell'attività:
      1. Provvedimento formale di individuazione dei dipendenti adibiti a maneggio valori, con l'indicazione della previsione dell'entità dei valori medi mensili maneggiati;
      2. Presenza in servizio con effettiva adibizione ad attività lavorativa comportante maneggio valori di cassa.
- 4. L'erogazione dell'indennità avviene nei termini seguenti:**
- 1) Misura dell'indennità giornaliera correlata a "condizioni di lavoro" di cui all'art. 84-bis del C.C.N.L. del 16.11.2022.
    - i. Vengono definiti i seguenti criteri di composizione del valore economico complessivo giornaliero dell'indennità condizioni di lavoro in relazione alla presenza nelle attività svolte dal dipendente, delle causali relative a rischio, disagio e maneggio valori: personale esposto a rischio ripartita come segue:

Fattispecie	Valore in €uro
Capo Cantoniere	€ 4,50
Cantoniere	€ 4,35
Cantoniere non reperibili /P.A.P.I.C.	€ 1,75
Cantoniere con ruolo da Capo Squadra P.A.P.I.C.	€ 7,85
Tecnici della Viabilità reperibili	€ 3,35
Tecnici di reparto non reperibili	€ 2,50
Addetti Protezione Civile	€ 1,75
Addetti Autoparco	€ 2,30
Tecnici Edilizia (Impianti)	€ 3,10

- ii. Nella determinazione di questa indennità è ricompreso, per i dipendenti dei Servizi interessati (Viabilità, Protezione Civile, Autoparco e parte dell'Edilizia) anche il riconoscimento della disponibilità ad assicurare un intervento (c.d. Pronto intervento continuativo) e dare supporto ai Reperibili, secondo una valutazione "ex ante".
- iii. Tutti i "Centri Operativi Viabilità", dove a causa della mancata sostituzione del personale cessante (mancato turn-over) il numero di Cantonieri (operatori) si riduce a  $n^{\circ} \leq 6$  componenti, sono da intendersi "Centri Operativi Viabilità disagiati", pertanto si riconosce un incremento d'indennità per il maggior disagio lavorativo sopportato dal personale coinvolto, che per garantire la medesima operatività in piena sicurezza ed efficacia è soggetto ad un'esponenziale necessità di dare supporto ai Reperibili (trova copertura economica dal diverso utilizzo delle risorse destinate all'Indennità di Reperibilità, non spese a causa della mancata copertura dei turni con "Squadra Operativa al completo", cioè  $n^{\circ} 3$  operatori reperibili), ripartita come segue:

Fattispecie	Valore in €uro
Capo Cantoniere	€ 6,00
Cantoniere	€ 5,85
Cantonieri con ruolo da Capo Squadra P.A.P.I.C.	€ 9,35
Tecnici della Viabilità reperibili	€ 4,85

- iv. Detti incrementi d'indennità per il maggior disagio lavorativo, rimangono in essere fino al perdurare della condizione sopra indicata e ricalibrate qualora tale condizione dovesse cessare.
- v. Le parti concordano, inoltre, che, per quanto attiene gli operatori interessati che non aderiscono al Servizio di pronto intervento continuativo, l'indennità per condizioni di lavoro, di cui sopra, viene determinata in Euro 1,75 giornalieri, ripartita come segue:

Fattispecie	Valore in €uro
Addetti edilizia	€ 3,80
Autisti staff Presidenza	€ 3,00
Uscieri Sede Centrale	€ 1,50
Personale adibito a maneggio valori	€ 2,00
Personale esposto a disagio di cui al comma 3, lett. A)	€ 1,50

- vi. La misura complessiva dell'indennità giornaliera correlata a "condizioni di lavoro" sarà determinata dalla somma delle causali che ricorrono nello svolgimento dell'attività lavorativa del dipendente.
5. Le tipologie di indennità di cui al comma 3 del presente articolo (A., B. e C.) non possono essere cumulate fra di loro.

#### Art. 10 - Indennità per specifiche responsabilità (Art. 84 C.C.N.L. 2019-2021).

##### Definizione criteri generali

1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle aree operatori, operatori esperti, istruttori e funzionari ed elevata qualificazione, che non risulti titolare di incarico di EQ di cui all'art.16 del C.C.N.L. 2019-2021, può essere riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità nell'importo non superiore ad € 3.000,00.
2. In riferimento a quanto previsto dall'art. 84 del C.C.N.L. 2019-2021, possono essere configurate quelle posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità dai competenti dirigenti, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi e la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.

3. L'atto di conferimento di incarico di specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato.
4. Le fattispecie alle quali i dirigenti potranno fare riferimento, a titolo esemplificativo e non esaustivo, sono le seguenti:
  - a) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi di digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione digitale (D.lgs. 7 marzo 2005, n. 82 e s.m. e i. – CAD), es:
    - i. progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
  - b) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati-GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
  - c) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di responsabile dei Tributi;
  - d) specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale.
    - i. **Fattispecie n. 1.** Responsabilità di preposizione ad unità operativa (uffici) ai sensi dell'art.7 del vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.
    - ii. **Fattispecie n. 2.** Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro permanenti che operano su ambiti di attività definiti, che presupponga il coordinamento di almeno due unità di personale oltre al coordinatore;
  - e) specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi.
    - i. **Fattispecie n. 1.** Responsabilità del procedimento, nell'ambito dei procedimenti amministrativi individuate dall'Ente e/o responsabilità nell'esercizio di attività complesse. Per procedimento deve intendersi l'attività il cui risultato consiste nell'adozione di un atto e per attività complesse quelle che si collocano all'interno dei procedimenti di particolare importanza, che si esercitano in assenza di un confronto o supporto ordinario con il proprio responsabile e che possono dar luogo a relazioni organizzative esterne di tipo diretto ed autonomo, ancorché abbiano come risultato l'adozione di un atto;
  - f) specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
  - g) specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc.): project manager e personale di supporto;
  - h) specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
  - i) specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
  - j) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
  - k) specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.lgs. n. 50 del 2016.
5. L'importo dell'indennità è proporzionato secondo criteri di natura quantitativa e qualitativa.
6. **Le parti concordano le seguenti condizioni per l'erogazione dell'indennità:**
  - i. Assunzioni delle responsabilità in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese;
  - ii. Provvedimento formale di attribuzione della responsabilità di procedimento ai sensi dell'art.5 della legge 7 agosto 1990, n.241 e s.m.i. o di adibizione allo svolgimento delle attività complesse;
  - iii. Provvedimento formale di attribuzione delle specifiche responsabilità da parte del dirigente competente, con l'indicazione della tipologia, del periodo e dei presupposti necessari per l'attribuzione delle stesse.
7. **Le parti concordano le seguenti procedure per l'attribuzione delle specifiche responsabilità:**

- i. Ciascun dirigente presenta al Comitato di direzione, le proposte di determinazione delle indennità di cui al **comma 4, lett. e)**, nell'importo tra un minimo di € 500,00 ed un massimo di € 1.200,00 annua sulla base dei seguenti criteri di valutazione:

Scheda di valutazione specifica responsabilità lett. e)			
Fattori di valutazione delle attività.		Punteggio massimo attribuibile (punti 100)	Punteggio attribuito
Il giudizio di valutazione tiene conto anche del numero dei procedimenti attribuiti			
<b>Specificità e complessità delle norme da applicare</b>			
1	Bassa (automatica applicazione)	0-10	
	Media (Necessita di analisi interpretativa con aggiornamento sporadico)	11-20	
	Elevata (Necessita di analisi interpretativa con aggiornamento frequente)	21-30	
<b>Complessità procedurale</b>			
2	Bassa	0-15	
	Media	16-30	
	Elevata	31-45	
<b>Relazioni esterne e/o interne</b>			
3	Sporadica	0-8	
	Frequente	9-15	
	Continua	16-25	
<b>Totale Punt</b>			

- ii. Ciascun dirigente presenta al Comitato di direzione, le proposte di determinazione delle indennità di cui al **comma 4, lett. d) – fattispecie n. 1**, nell'importo tra un minimo di € 1.200,00 ad un massimo di € 3.000,00 annua sulla base dei seguenti criteri di valutazione:

Scheda di valutazione specifica responsabilità lettera d) – fattispecie n. 1			
Fattori di valutazione			
n.	Coordinamento delle attività	Punti (max)	Punteggio attribuito
1	Bassa	0-10	
	Media	11-20	
	Elevata	21-30	
n.	Complessità dei processi o attività	Punti (max)	Punteggio attribuito
2	Bassa	0-10	
	Media	11-20	
	Elevata	21-30	
n.	Livello di utilizzo di strumenti informatici e/o telematici	Punti (max)	Punteggio attribuito
3	Bassa (procedura standardizzata senza necessità di aggiornamento)	0-5	
	Media (procedura non standardizzata aggiornamento sporadico)	6-10	
	Elevata (procedura non standardizzata)	11-20	

*Rum*

*[Signature]*

*[Signature]*


*[Signature]*



	aggiornamento frequente)		
n.	Necessità di interazione con soggetti esterni e/o interni per assicurare l'attività della struttura di preposizione	Punti (max)	Punteggio attribuito
4	Bassa	0-5	
	Media	6-10	
	Elevata	11-20	
<b>Totale Punteggio</b>			

- iii. Ciascun dirigente presenta al Comitato di direzione, le proposte di determinazione delle indennità di cui al comma 2, lett. d) – fattispecie n.2, nell'importo tra un minimo di € 1.200,00 ed un massimo di € 2.500,00 annua sulla base dei seguenti criteri di valutazione:

<b>Scheda di valutazione specifica responsabilità lettera.d) – fattispecie n. 2</b>			
Fattori di valutazione			
n.	Complessità del personale da coordinare (min. 2 unità)	Punti (max)	Punteggio attribuito
	Bassa	0-10	

Rm 











1	Media	11-20	
	Elevata	21-30	
n.	Complessità dei processi o attività	Punti (max)	Punteggio attribuito
2	Bassa	0-10	
	Media	11-20	
	Elevata	21-30	
n.	Livello di utilizzo di strumenti informatici e/o telematici	Punti (max)	Punteggio attribuito
3	Bassa (procedura standardizzata senza necessità di aggiornamento)	0-5	
	Media (procedura non standardizzata e aggiornamento sporadico)	6-10	
	Elevata (procedura non standardizzata e aggiornamento frequente)	11-20	
	Necessità di interazione con soggetti esterni e/o interni per assicurare l'attività della struttura di preposizione	Punti (max)	Punteggio attribuito
4	Bassa	0-5	
	Media	6-10	
	Elevata	11-20	
Totale Punteggio			

8. La misura dell'indennità annua per dodici mensilità attribuita al dipendente e determinata dal risultato della seguente formula (importo max. attribuibile / punteggio max. attribuibile (p. 100) \* totale punteggio complessivo).
9. Gli incarichi che danno diritto all'indennità decadono al 31 dicembre di ogni anno solare, salvo proroga. Sono rinnovabili, aggiornabili o revocabili in relazione a possibili variazioni contrattuali o organizzative. Nel provvedimento di attribuzione può essere stabilita una durata inferiore all'anno.
10. Le indennità di cui al presente articolo, non sono cumulabili tra loro.
11. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili, anche in caso di dipendenti assunti con contratto a tempo parziale e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, entro il mese di marzo dell'anno successivo. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni lavorativi) in caso di assunzione e/o cessazione.
12. In caso di attivazione di nuove nomine, ferma restando la competenza esclusiva dei dirigenti circa l'adozione dell'atto, questi dovranno comunque verificare in sede di comitato di direzione, che il fondo collettivo di incentivazione del personale disponga nella relativa voce, di sufficienti risorse concordate in sede di contrattazione.
13. La contrattazione integrativa annuale stabilisce l'entità delle risorse decentrate finalizzate all'erogazione dei compensi per specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 84 del C.C.N.L del 16.11.2022. Qualora dette risorse non siano sufficienti ad assicurare l'attribuzione dei compensi individuali determinati sulla base dei criteri stabiliti dai commi precedenti, gli stessi verranno proporzionalmente ridotti fino alla concorrenza delle risorse a disposizione. La riduzione di ciascun importo individuale sarà operata secondo la seguente formula:  $\text{importo individuale rideterminato} = (\text{totale risorse disponibili} / \text{totale importi virtuali} * \text{importo individuale virtuale})$ .  
Il proporzionamento dell'importo è previsto solo in caso di modifiche organizzative, ovvero della diminuzione dell'importo complessivo da attribuire a tale istituto e non potrà essere inferiore agli importi minimi previsti dal presente contratto.

**Art. 11 - (Art. 7 comma 4 lett. i) C.C.N.L. 2019-2021) – Elevazione della misura dell’Indennità di reperibilità di cui all’art. 24, comma 1 del C.C.N.L. 2016-2018**

1. Ai sensi dell’art. 24 comma 4 del C.C.N.L. del 21.05.2018, la misura dell’indennità di reperibilità di cui al comma 1 del medesimo articolo 24 è elevata con i seguenti criteri:
  - a) il servizio di reperibilità è prestato fino a un massimo di **8** turni medi al mese (art.7, comma 4, lett. k) del CCNL del 16.11.2022), con un compenso economico di € 13,00 per 12 ore di servizio in turno (art.24, comma 4 e art. 7 comma 4, lett. i) del CCNL del 16.11.2022).
2. Per lo svolgimento dei turni di reperibilità, deve essere garantita la rotazione fra tutti i dipendenti così come l’assegnazione per le giornate in cui spetta l’importo raddoppiato.

**Art. 12 - (Art. 7 comma 4 lett. k) C.C.N.L. 2019-2021) – Elevazione dei limiti previsti dall’art. 24, comma 3 per il numero di turni di reperibilità mensili**

1. Ai sensi dell’art.24 comma 4 del C.C.N.L. del 21.05.2018, il limite massimo in cui un dipendente può essere messo in reperibilità, è elevato da n. 6 a n.8 turni mensili.
2. Per lo svolgimento dei turni di reperibilità, deve essere garantita la rotazione fra tutti i dipendenti così come l’assegnazione per le giornate in cui spetta l’importo raddoppiato.
3. I dipendenti possono volontariamente scambiarsi e/o cedere vicendevolmente i turni di reperibilità fino al predetto limite massimo di **8** turni mensili.

**Art.13 – (Art.7 c. 4 lett. m) C.C.N.L.2019-2021) - Linee d’indirizzo e criteri generali per l’individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro**

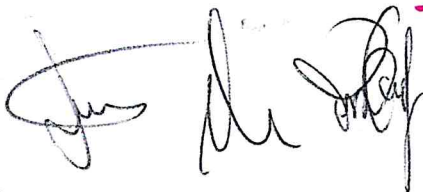
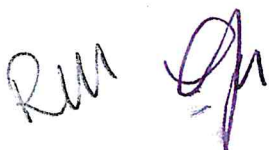
1. Il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress lavoro e gli altri previsti dall’art. 28 del D.lgs. n. 81/2008.

**Art.14 - (Art.7 c. 4 lett. s) C.C.N.L.2019-2021) –Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell’art.38 del C.C.N.L. del 14.09.2000**

1. Il limite massimo individuale annuo di 180 ore, fissato dall’art.14 comma 4 del C.C.N.L. del 01.04.1999, per i compensi per prestazioni di lavoro straordinario, può essere elevato fino ad un massimo individuale annuo di 250 ore.
2. Il superamento del limite individuale annuo di 180 ore stabilito dall’art. 14, comma 4, del CCNL del 01.04.1999, è consentito, per esigenze eccezionali, debitamente motivate, per un numero di dipendenti non superiore al 2% dell’organico.

**Art. 15 – (Art. 33 del C.C.N.L. 2019-2021) - Banca delle ore**

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo stabilito a livello di contrattazione decentrata integrativa, da utilizzarsi entro l’anno successivo a quello di maturazione.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.
4. L’utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
5. A livello di ente, previa informazione ai sensi dell’art. 4, comma 6 (Informazione) o dell’art.6, comma 5 (Organismo paritetico per l’Innovazione) del CCNL 16.11.2022 viene effettuato il monitoraggio dell’andamento della Banca delle ore ed il suo utilizzo.
6. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate, **di norma**, il mese successivo alla prestazione lavorativa.



7. La contrazione collettiva individua, nel rispetto dello spirito della norma, le seguenti finalità e modalità aggiuntive per i riposi accantonati.
8. I dipendenti non incaricati di posizioni di elevata qualificazione, ivi compresi quelli a tempo determinato, che intendono aderire alla banca delle ore devono manifestare espressamente la propria volontà in tal senso al dirigente del competente Settore entro 30 giorni dall'inizio di ciascun anno. Il dipendente è tenuto a confermare l'intenzione di recuperare il lavoro straordinario con il contestuale accantonamento delle relative ore nella Banca entro il giorno 10 di ciascun mese ovvero optare per il pagamento integrale come lavoro straordinario. In tale ultimo caso, verrà liquidata la differenza tra la maggiorazione oraria già percepita e la retribuzione oraria relativa al lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32 del C.C.N.L. 16.11.2022 da corrispondere nel mese successivo a quella della prestazione.
9. In caso di adesione, a ciascun lavoratore verrà intestato un conto individuale nel quale confluiranno le ore di lavoro straordinario - nell'ambito di quelle debitamente autorizzate dal Responsabile del Settore di appartenenza, entro il limite massimo del budget annuo assegnato a ciascuno - e resteranno a disposizione per essere utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione. 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 50.
10. Il servizio affari del personale è tenuto a contabilizzare individualmente per ciascun lavoratore le prestazioni straordinarie effettuate nel corso dell'anno da computarsi nell'ambito della banca delle ore, evidenziandole nei prospetti orari mensili dei dipendenti.
11. È previsto un limite minimo stabilito in un'ora per l'accantonamento e per il recupero.
12. Non confluiscono nella Banca delle ore le prestazioni di lavoro straordinario legate alle attività istituzionali (ad. es. in occasione di elezioni).
13. Annualmente verranno realizzati incontri tra le parti sottoscrittrici del presente accordo, finalizzati al monitoraggio del proficuo andamento della Banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese a non inficiare il buon andamento dell'attività organizzativa complessiva dell'ente.
14. Le ore valorizzate dalla Banca delle ore non sono computabili ai fini del conseguimento del risparmio di cui all'art. 79 comma 2, lett. d) CCNL 16.11.2022, costituendo economia di bilancio.
15. Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nella busta paga.

**Art. 16 – (82 del C.C.N.L. del 16.11.2022) -Welfare integrativo – Fringe benefits**

1. La Provincia di Arezzo considera il benessere dei propri dipendenti uno degli obiettivi chiave dell'Amministrazione ed intende, pertanto, investire in misure di natura assistenziale e/o sociale volti a incrementare il benessere del lavoratore e della sua famiglia anche nell'ottica di favorire un buon bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata.
2. L'Amministrazione attribuisce ai propri dipendenti un credito welfare integrativo secondo le modalità di seguito indicate che ciascun interessato potrà scegliere in rispondenza alle proprie esigenze personali e/o familiari.
3. Sono beneficiari del piano welfare tutti i dipendenti ai quali si applica il CCNL comparto funzioni locali, della Provincia di Arezzo a tempo indeterminato, sia a tempo pieno che a tempo parziale e abbiano conseguito una valutazione non negativa.
4. Al termine del ciclo di valutazione della performance, scaduti i termini di impugnazione della propria scheda di valutazione, ciascun dipendente avrà facoltà di scegliere se avvalersi o meno del welfare integrativo e la eventuale modalità di godimento del proprio credito welfare integrativo trasmettendo, tramite protocollo, formale comunicazione all'Ufficio Risorse Umane secondo il modello di domanda che verrà fornito.
5. Sono beneficiari i dipendenti che dichiarano di volersi avvalere del presente beneficio di welfare integrativo, fino a compensazione dell'intero credito welfare o di quota di esso ai sensi dell'art. 51 comma 3 del TIUR ed ai sensi del DL 48/2023 (vedi circolare n.23 del 01/08/2023 delle Agenzie delle Entrate, importo massimo € 3.000).



6. I servizi welfare offerti, previo parere favorevole del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.), di cui all'art.57, comma 3, del d.lgs. n. 165 del 2001, si articolano nei seguenti ambiti:
  - A. Iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
  - B. Erogazione di voucher spesa alimentare.
  - C. Erogazione di voucher carburante.
7. Gli oneri complessivi per la concessione dei benefici di cui al presente articolo mediante utilizzo del fondo di cui all'art.79, che sarà definito annualmente, in sede di separato accordo.
8. **Gli importi richiesti in voucher buoni spesa o buoni benzina non possono superare il 50% della retribuzione individuale di risultato della performance.**

### CAPO III – DELLA POLIZIA LOCALE

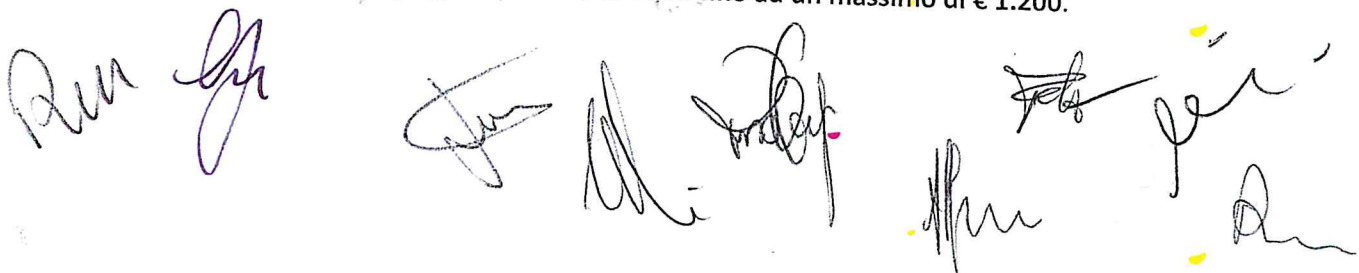
#### Art. 17 – (Art. 100 C.C.N.L. 2019-2021) - Individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno. Definizione dei criteri generali per la sua attribuzione

1. L'"indennità di servizio esterno" di cui all'art. 100 del C.C.N.L del 16.11.2022 è correlata allo svolgimento di servizi esterni di vigilanza.
  - i. Condizioni per la valutazione:
    - 1) Adibizione ad attività lavorativa ordinaria giornaliera in servizio esterno di vigilanza, in via continuativa e non in maniera saltuaria o occasionale, risultante da formali atti organizzativi del Comandante del Corpo di Polizia provinciale (ordine di servizio, determina ecc.). La continuità nello svolgimento dell'attività di servizio esterno, deve intendersi come un'attività che costituisce la normale mansione del dipendente.
    - 2) Collocazione della prestazione lavorativa all'interno dell'ordinario orario di lavoro settimanale;
    - 3) Presenza in servizio con effettiva adibizione ad attività lavorativa ordinaria giornaliera di servizio esterno di vigilanza.
    - 4) Si considerano attività di servizio esterno la vigilanza al museo della fauna selvatica, l'eventuale controllo di vigilanza degli immobili provinciali, ivi compreso il presidio delle attività politiche (consiglio provinciale, assemblea dei sindaci, ecc.) e tutte le manifestazioni disposte dal Comandante.
  - ii. Misura dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del C.C.N.L. del 16.11.2022:
    - 1) Servizio di vigilanza esterna effettuato in attività ordinaria giornaliera feriali o serale: € 6,00 giornalieri;
    - 2) Servizio di vigilanza esterna effettuato in attività ordinaria giornaliera festiva: € 6,00 giornaliere se svolta in turno.

#### Art. 18 - (Art. 97 C.C.N.L. 2019-2021) - Il valore dell'indennità di funzione per il personale della Polizia locale, nonché i criteri per la sua erogazione

1. Al personale inquadrato nelle aree degli Istruttori e dei Funzionari ed Elevata qualificazione, che non risulti titolare di incarico di cui all'art.16 del C.C.N.L. 2019-2021, viene determinata una indennità di funzione connessa alle attribuzioni di cui agli artt.13 e 14 del vigente regolamento del **Corpo di Polizia provinciale**.
2. I criteri per l'attribuzione della indennità di cui al presente articolo sono i seguenti:
  - A. **Funzioni di vice - comandante**
    - i. Condizioni per l'erogazione dell'indennità economica:
      - 1) Inquadramento nell' Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione;
      - 2) Assunzione delle responsabilità in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese;
      - 3) Provvedimento formale di attribuzione di funzioni di vice - comandante da parte del Comandante;

- 4) Provvedimento formale di attribuzione dell'indennità di funzione da parte del Comandante, con l'indicazione della tipologia.
- ii. L'indennità economica di cui alla presente lettera a) viene fissata da un importo minimo di € 1.800 fino ad un massimo di € 3.000 annui per dodici mensilità.
- B. Funzioni di addetto coordinamento e controllo (Ispettore) con responsabilità di servizio**
- i. Condizioni per l'erogazione dell'indennità economica:
- 1) Inquadramento nell'Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione;
  - 2) Assunzione delle responsabilità in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese;
  - 3) Provvedimento formale di attribuzione di funzioni di coordinamento e controllo con responsabilità di servizio, da parte del Comandante;
  - 4) Provvedimento formale di attribuzione dell'indennità di funzione da parte del Comandante, con l'indicazione della tipologia, del periodo e dei presupposti necessari per l'attribuzione delle stesse;
- ii. L'indennità economica di cui alla presente lettera b) viene fissata da un importo minimo 1.500,00 fino ad un massimo di € 2.500 per dodici mensilità.
- C. Funzioni di addetto coordinamento e controllo (Ispettore) con responsabilità di struttura organizzativa sotto ordinata al servizio**
- i. Condizioni per l'erogazione dell'indennità economica:
- 1) Inquadramento nell'Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione;
  - 2) Assunzione delle responsabilità in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese;
  - 3) Provvedimento formale di attribuzione di funzioni di coordinamento e controllo, con responsabilità di struttura organizzativa sotto ordinata al servizio, da parte del Comandante;
  - 4) Provvedimento formale di attribuzione dell'indennità di funzione da parte del Comandante competente, con l'indicazione della tipologia, del periodo e dei presupposti necessari per l'attribuzione delle stesse.
- ii. L'indennità economica di cui alla presente lettera c) viene fissata da un importo minimo di € 1.200 fino ad un massimo di € 2.000 annui per dodici mensilità.
- D. Funzioni di addetto al coordinamento**
- i. Condizioni per l'erogazione dell'indennità economica:
- 1) Inquadramento nell'Area degli Istruttori;
  - 2) Assunzione delle responsabilità in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese;
  - 3) Provvedimento formale di attribuzione di funzioni di coordinamento da parte del Comandante;
  - 4) Provvedimento formale di attribuzione delle specifiche responsabilità da parte del Comandante, con l'indicazione della tipologia, del periodo e dei presupposti necessari per l'attribuzione delle stesse;
- ii. L'indennità economica di cui alla presente lettera d) viene fissata da un importo minimo di € 1.200 fino ad un massimo di € 1.800 annue per dodici mensilità.
- E. Altre funzioni**
- i. per le altre eventuali figure, non appartenenti all'area né dei funzionari né di posizioni di elevata qualificazione non previste nelle lettere precedenti, che tuttavia sono titolari di particolari responsabilità o che svolgono funzioni di coordinamento è prevista indennità da € 500,00 ad € 1.200,00.
3. La graduazione della indennità di funzione di cui alle lettere a), b) e c) del presente articolo viene effettuata sulla base dei criteri di cui all'art.10, commi 5, 6 e 7, del presente C.C.D.I.
4. Per altre eventuali figure non previste dall'articolato precedente, a seguito di particolari responsabilità, è prevista un'indennità da un importo minimo di € 500 fino ad un massimo di € 1.200.



## DISCIPLINA TRANSITORIA

### Art. 19 - Norma transitoria

1. Il presente accordo sostituisce ogni precedente accordo in materia. Le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCDI o non compatibili con i contenuti dello stesso sono da intendersi disapplicate con effetti dalla sottoscrizione del presente contratto, salvo diversa decorrenza indicata all'interno di specifici articoli.

**Tabella A - Determinazione delle risorse stabili**

DESCRIZIONE	(importi in euro)
Importo unico consolidato dell'anno 2017	702.479,51
Altre risorse stabili - art. 67 comma 2 CCNL 2016/2018	102.125,17
€ 84,50 per le unità di personale non dirigente in servizio alla data del 31.12.2018	15.463,50
Differenze tra incrementi a regime posizioni economiche di ciascuna categoria e incrementi posizioni iniziali	32.871,02
Differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1	58.148,65
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>911.087,85</b>

**Tabella B - Determinazione delle risorse variabili**

DESCRIZIONE	(importi in euro)
Risorse per funzioni tecniche	102.000,00
1,2% su base annua monte salari 1997	85.254,12
Risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva dell'Ente	150.000,00
Incremento 0,22% monte salari 2018 - quota parte 84,37%	10.178,69
Una tantum 2021	15.463,50
Una tantum 2022	15.463,50
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>378.359,81</b>
<b>TOTALE RISORSE DECENTRATE ANNO 2023</b>	<b>1.289.447,66</b>
(di cui non soggette a limite)	191.440,21

Tabella C - Utilizzo fondo dipendenti anno 2023

DESCRIZIONE	(importi in euro)
Progressioni economiche consolidate al 31/12/2022	521.994,00
Comparto	88.510,00
ex 8Q.F.	2.525,00
<b>Totale utilizzi indisponibili</b>	<b>613.029,00</b>
Indennità condizioni lavoro art. 70 bis	79.500,00
Turno	38.000,00
Reperibilità	131.000,00
Servizio esterno	13.000,00
Specifiche responsabilità	50.000,00
Indennità di funzione	2.700,00
Funzioni tecniche	102.000,00
Indennità centralinista non vedente	1.380,00
<b>Totale utilizzi disponibili per istituti attivati</b>	<b>417.580,00</b>
<b>Subtotale utilizzo</b>	<b>1.030.609,00</b>
Fondo da ripartire	1.289.447,66
<b>Ulteriori risorse disponibili</b>	<b>258.838,66</b>
Risorse per performance	244.338,66
Differenziali stipendiali con decorrenza nell'anno di riferimento	14.500,00
<b>Totale utilizzo fondo</b>	<b>1.289.447,66</b>

*Run*  
*[Handwritten signatures]*



## Dichiarazioni congiunte.

### Dichiarazione n. 1.

Le parti convengono di stabilire che entro il **primo trimestre 2024**, si avvierà il procedimento diretto all'applicazione della disciplina, in prima applicazione delle progressioni tra le aree, previste dall'art. 13, comma 8, del CCNL del 16/11/2022, al fine di impiegare interamente lo **0,55%** del monte salari del 2018, con termine conclusivo previsto al **31/12/2024**, onde evitare di causare eventuali "**perdite di chance**" ai lavoratori.

L'Amministrazione si impegna a fornire alla parte sindacale, prima dell'avvio del procedimento, gli elementi conoscitivi sulla definizione dei criteri per l'effettuazione delle procedure.

Inoltre, concordano di stabilire di non procedere ad assunzioni di nuovo personale a tempo indeterminato, senza aver prima espletato, secondo le procedure previste dalla legislazione vigente, le programmate stabilizzazioni ed in contemporanea aver avviato le procedure per consentire le progressioni tra le aree medesime.

### Dichiarazione n. 2.

Le parti convengono che ai sensi dell'art. 45 del decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36 "Codice dei contratti pubblici in attuazione dell'articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, recante delega al Governo in materia di contratti pubblici", i criteri di riparto dell'incentivo sono regolamentati dal Regolamento per gli incentivi per funzioni tecniche, in corso di revisione.

A collection of handwritten signatures in black ink, arranged in two columns. The left column contains four signatures, and the right column contains five signatures. The signatures are stylized and difficult to read.