



COMUNE DI SAMATZAI

Provincia del Sud Sardegna

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO
DEL PERSONALE DIPENDENTE
2023/2025**

[Handwritten signatures in blue ink]

CAPO I
INTRODUZIONE, AMBITO DI APPLICAZIONE E VIGENZA

Art. 1
Finalità e principi

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo costituisce uno strumento per il miglioramento della qualità dei servizi erogati, delle attività svolte dall'ente e della sua organizzazione interna e nel contempo è uno strumento per la tutela degli interessi dei lavoratori, nonché per la crescita professionale degli stessi. Esso si ispira ai principi di tutela dei diritti dei dirigenti, di parità e di pari opportunità e di valorizzazione delle differenze nella organizzazione del lavoro.

Al perseguimento di tali finalità e nel rispetto dei principi prima indicati sono dettate le regole per la erogazione dei compensi legati alle prestazioni svolte, tanto con riferimento alla incentivazione della performance quanto alla erogazione delle altre indennità riferite alle condizioni di lavoro.

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è redatto nel rispetto dei principi e delle procedure dettate dalla legislazione, con particolare riferimento alle previsioni dettate nella Legge n. 300/1970, cd statuto dei diritti dei lavoratori, e del D.Lgs. n. 165/2001, cd testo unico delle disposizioni sul pubblico impiego, e delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro per il personale del comparto funzioni locali, con particolare riferimento a quello del 16 novembre 2022.

Art. 2
Vigenza ed ambito di applicazione

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è stato stipulato sulla base delle previsioni dettate dagli artt. 7 e 8 del CCNL del personale delle funzioni locali del 16.11.2022 e le sue disposizioni, si applicano per il triennio 2023-2025. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione fino al 31 dicembre 2025. Le sue clausole, ove non siano state espressamente disdette, continuano ad applicarsi fino alla stipula del nuovo contratto decentrato integrativo.

A livello annuale, con specifica intesa, viene ripartito il fondo per la contrattazione decentrata.

Esso si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente dell'ente, a prescindere dalla sua natura (tempo indeterminato, tempo determinato, contratto di somministrazione, contratto di formazione e lavoro, a tempo pieno o parziale). Per il personale assunto con contratto di somministrazione e/o con contratto di formazione e lavoro gli oneri per il trattamento economico accessorio sono a carico dell'ente e non del fondo per le risorse decentrate.

Il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati presso l'ente.

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

Le Parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. From left to right, there are approximately six distinct signatures, some appearing to be initials or names, all written in a cursive style.

CAPO II

CRITERI GENERALI RELATIVI ALLA INCENTIVAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE (C.D. PRODUTTIVITÀ)

Art. 3

Criteri generali per l'incentivazione della performance organizzativa ed individuale

1. Una quota del fondo per le risorse decentrate sulla base delle previsioni di cui all'art. 68, comma 2, lettere a) e b) del CCNL 21.5.2018, è destinata alla incentivazione della performance individuale e di quella organizzativa del personale, cd. produttività collettiva, individuale e/o per progetti. La erogazione di questi compensi è subordinata alla preventiva assegnazione degli obiettivi, che devono soddisfare i requisiti di cui al D.Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii., ed alla verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, verifica che deve essere effettuata da parte del Nucleo di Valutazione.

Art. 4

Premio correlato alla performance

1. Il Nucleo di Valutazione, sulla base del vigente sistema di misurazione e valutazione delle performance, approvato dall'Unione dei Comuni del Basso Campidano e della presa d'atto da parte del Consiglio comunale di Samatzai, valuterà la performance organizzativa e individuale in funzione del raggiungimento degli obiettivi previsti.

2. La Performance Organizzativa concerne l'insieme dei risultati attesi dell'amministrazione nel suo complesso; alla stessa viene assegnato un peso complessivo pari al 60% del totale del peso attribuito agli obiettivi annuali;

3. La performance individuale riguarda il contributo fornito da un individuo nel raggiungimento degli obiettivi e dei comportamenti posti in essere nell'esecuzione degli stessi, con riferimento anche agli obiettivi specifici assegnati all'Area di riferimento compresi i Comportamenti Professionali; alla stessa viene assegnato un peso complessivo pari al 40% del totale del peso attribuito agli obiettivi annuali.

4. I premi correlati alla performance vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Responsabile di Area nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.

5. Le parti prendono atto che tale quota potrà subire un aumento o una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.

Art. 5

Criteri per la ripartizione dei premi correlati alla performance

1. Le risorse destinate alla performance, al netto di quelle per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo articolo 6, vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance e secondo quanto stabilito nel presente contratto, in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel piano della performance approvato



annualmente con deliberazione della Giunta Comunale, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.

2. Le risorse destinate a compensare la performance di cui al comma 1 sono assegnate a ciascuna Area secondo i seguenti criteri:

- a. il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, e suddiviso per Area;
- b. il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni Area è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

CLASSIFICAZIONE	DIFFERENZIALE AL 01.01.2023	DIFFERENZIALE DAL 01.01.2023 (CCNL 16.11.2022)	PESO POSIZIONE
AREA DEGLI OPERATORI	A1		100
	A2		101
	A3		102
	A4		103
	A5		104
	A6		104
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	B1	Differenziale	106
		1	106,16
		2	106,32
		3	106,48
		4	106,64
		5	106,80
	B2	Differenziale	107
		1	107,83
		2	108,66
		3	109,49
		4	110,32
		5	111,15
	B3	Differenziale	112
		1	112,16
		2	112,32
		3	112,48
		4	112,64
		5	112,80
	B4	Differenziale	113
		1	113,33
2		113,66	
3		113,99	
4		114,32	
5		114,65	

de Paolo

Imp C. De *Alcubler* *ES* *ES*

	B5	Differenziale	115
		1	115,33
		2	115,66
		3	115,99
		4	116,32
	5	116,65	
	B6	Differenziale	117
		1	117,83
		2	118,66
		3	119,49
		4	120,32
	5	121,15	
	B7	Differenziale	122
		1	112,5
		2	123
		3	123,5
		4	124
	5	124,5	
	B8	Differenziale	125
		1	125,5
2		126	
3		126,5	
4		127	
5	127,5		
AREA DEGLI ISTRUTTORI	C1	Differenziale	119
		1	119,5
		2	120
		3	120,5
		4	121
	5	121,5	
	C2	Differenziale	122
		1	122,5
		2	123
		3	123,5
		4	124
	5	124,5	
	C3	Differenziale	125



de full

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

		1	125,66
		2	126,32
		3	126,98
		4	127,64
		5	128,30
	C4	Differenziale	129
		1	129,83
		2	130,66
		3	131,49
		4	132,32
		5	133,15
	C5	Differenziale	134
		1	134,66
		2	135,32
		3	135,98
		4	136,64
		5	137,30
	C6	Differenziale	138
		1	138,66
		2	139,32
		3	139,98
		4	140,64
		5	141,30
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	D1	Differenziale	130
		1	130,85
		2	131,70
		3	132,55
		4	133,40
		5	134,25
	6	135,10	
	D2	Differenziale	136
		1	137,85
		2	139,70
3		141,55	
4		143,40	
5		145,25	
6	147,10		
D3	Differenziale	149	

ok full

[Handwritten signatures]

A. Tiddio

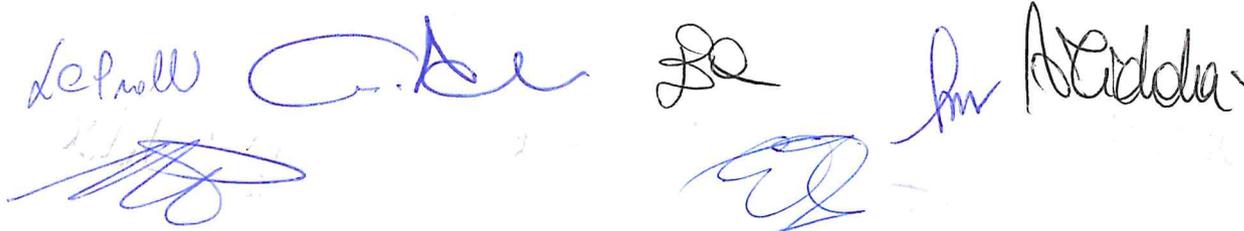
[Handwritten signature]

	1	150
	2	151
	3	152
	4	153
	5	154
	6	155
D4	Differenziale	156
	1	156,85
	2	157,70
	3	158,55
	4	159,40
	5	160,25
	6	161,10
D5	Differenziale	162
	1	163,71
	2	165,42
	3	167,13
	4	168,84
	5	170,55
	6	172,26
D6	Differenziale	174
	1	175,28
	2	176,56
	3	177,84
	4	179,12
	5	180,40
	6	181,68
D7	Differenziale	183
	1	184,30
	2	185,60
	3	186,90
	4	188,20
	5	189,50
	6	190,80

c. I risultati ottenuti per ogni Area e posizione di accesso sono sommati.

d. le risorse complessivamente destinate alle performance organizzativa e individuale sono divise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario;

e. tale importo unitario è, infine, moltiplicato per il risultato dei precedenti punti a) e b) applicato al personale appartenente ad ogni Area, ottenendo in tal modo il budget di risorse assegnato a ciascuna Area.



3. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore a tempo determinato o somministrato abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno 12 mesi.
4. Possono accedere al premio di produttività i dipendenti che abbiano raggiunto almeno un punteggio pari al 70% del risultato attribuibile. Per valori compresi fra il 70% e il 90% si procede alla liquidazione del premio in modo proporzionale. Per valori superiori al 90% viene corrisposto l'intero premio di produttività, ossia il 100% del premio attribuibile;
5. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso (sarà equiparata al valore 12 la presenza convenzionale piena di 12 mesi annui per ogni dipendente, si detrairanno proporzionalmente da tale presenza teorica il mancato servizio per cause quali l'assunzione in corso d'anno e la cessazione dal servizio prima del termine dell'anno di riferimento (es: mobilità verso altre strutture, pensionamento, ecc.).
6. Nel caso di rapporto di lavoro part-time si opera una riduzione della quota individuale in misura proporzionale alla percentuale di lavoro non prestato.
7. Le economie derivanti dalla mancata o parziale corresponsione dell'incentivo potenziale spettante, saranno ulteriormente ripartite, nello stesso anno, fra gli stessi dipendenti valutati positivamente e in proporzione al premio spettante in base alla valutazione.

Art. 6

Differenziazione del premio individuale

1. I compensi legati alla performance individuale, di cui ai precedenti articoli, devono essere ripartiti in modo da assicurare al 30%, arrotondato all'unità superiore, dei dipendenti che hanno ottenuto il punteggio più alto nella valutazione, il 30% in più della media pro capite dei compensi previsti a tale titolo per i dipendenti destinatari degli stessi, (ai sensi dell'art. 81 del vigente CCNL), a condizione che la valutazione risulti superiore al 92%. Tale operazione viene effettuata alla conclusione dell'applicazione della procedura di cui precedente articolo 5. In caso di parità si tiene conto del punteggio ottenuto con riferimento ai comportamenti organizzativi, in caso di ulteriore parità dei punteggi ottenuti nelle valutazioni del triennio precedente ed in caso di ulteriore parità l'ordine sarà determinato sulla base della anzianità di servizio ed infine sulla base della anzianità anagrafica.

Art. 7

Retribuzione di risultato

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato ai titolari di incarichi di Elevata Qualificazione (EQ).

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione (EQ):

- Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le EQ previste nell'ente, per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime EQ viene destinata una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti

dep. n. 10



- Per l'attribuzione dell'indennità di risultato a ciascuna EQ si procede dividendo la somma degli importi massimi attribuibili a ciascuna tipologia di EQ per la somma della percentuale di risultato conseguita dall'insieme delle EQ della stessa tipologia. Si moltiplica quindi l'importo ottenuto per il risultato conseguito da ciascun titolare di EQ ottenendo così l'importo della relativa indennità di risultato.
- Possono accedere all'indennità di risultato i titolari di incarichi di Elevata Qualificazione che abbiano raggiunto almeno un punteggio pari al 70% del risultato massimo raggiungibile. Per valori compresi tra 70% e 90% si procede alla liquidazione del risultato in modo proporzionale per valori superiori al 90% viene corrisposta l'indennità di risultato massima, ossia il 100% del premio attribuibile;
- Gli eventuali residui generatisi a seguito della valutazione sul grado di conseguimento degli obiettivi, rientrano nella disponibilità del bilancio dell'ente.

2. Per gli incarichi ad interim, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL, alla EQ incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari al 15% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la EQ oggetto dell'incarico ad interim;

Le percentuali di cui sopra si applicano anche agli incarichi di EQ disciplinati dall'art. 16, comma 4, del CCNL.

3. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) del CCNL e la retribuzione di risultato delle EQ le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere i seguenti:

- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50;
- i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della Legge n. 114 del 2014;
- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9 maggio 2006;
- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della legge n. 145 del 30.12.2018;
- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del d.l. 437/1996, convertito nella legge 556/1996, spese del giudizio;
- compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della L. 449/1997.

I relativi incentivi, secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato, nell'importo pari al 100% di quanto spettante e, limitatamente a quelli soggetti a limiti di spesa, entro le somme stanziare nella parte variabile del fondo incentivante.

CAPO III LE ALTRE INDENNITÀ

Art. 8 Indennità per le condizioni di lavoro

[Handwritten signatures in blue ink]

[Handwritten signatures in blue ink]

1. I destinatari della indennità per le condizioni di lavoro di cui all'articolo 84 bis del CCNL 16.11.2022 (art. 70 bis del CCNL 21/05/2018) sono i dipendenti non titolari di posizione organizzative che svolgono attività disagiate e/o esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute e/o implicanti il maneggio di valori.
2. La misura di tale indennità è fissata per ogni giornata di effettivo svolgimento delle attività di cui al precedente comma 1 in 2,00 (due) euro per le attività disagiate, in 2,00 (due) euro per quelle rischiose, in 2,00 (due) euro per quelle di maneggio valori per coloro che maneggiano importi non inferiori a 2.000,00 e fino a 25.822,84 euro annui, ed in 2,50 euro al giorno per coloro che maneggiano cifre superiori a tale soglia. Nel caso di svolgimento di attività che presentano contemporaneamente le caratteristiche del rischio, del disagio e del maneggio valori (anche limitatamente a due di questi fattori) il compenso è fissato in euro 2,50 per giornata di effettivo impegno.
3. Per attività disagiate si intendono quelle individuate dalla contrattazione decentrata che possono comportare, per la loro natura o forma organizzativa, quali orario (ad esempio spezzato senza considerare la normale pausa prevista per la erogazione dei buoni pasto) e/o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa, problemi per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore o problemi per il normale svolgimento di relazioni sociali.
4. Per attività rischiose si intendono quelle individuate dalla contrattazione decentrata, con riferimento in particolare a quelle già riconosciute presso l'Ente ed individuate dall'allegato B al D.P.R. 347/83 e quelle svolte dagli operai e capi operai che utilizzano macchinari pericolosi o che sono sottoposti a specifiche condizioni di rischio attestata dal responsabile;
5. Ai fini del riconoscimento dell'indennità di maneggio valori si individuano le seguenti attività:
 - Maneggio valori - servizio di economato;
 - Maneggio valori - servizi demografici;
 - Maneggio valori - gestione buoni pasto;
 - Maneggio valori – gestione buoni benzina;
6. I Responsabili di Area attestano con cadenza annuale i dipendenti che hanno svolto le attività di cui al presente articolo.

Art. 9

Compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle Aree degli Operatori Esperti, Istruttori, Funzionari e Elevate Qualificazioni non destinatari degli incarichi di cui agli articoli 16, 17, 18, 19 e 20 del CCNL 16.11.2022 – triennio 2019/2021

1. Le parti concordano che per specifiche responsabilità svolte da parte del personale delle Aree degli Operatori Esperti, Istruttori, Funzionari e Elevate Qualificazioni, quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui agli articoli 16, 17, 18, 19 e 20 del CCNL 16.11.2022 – triennio 2019/2021 debbano intendersi le responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro o di squadre di operatori, formate da dipendenti di pari o inferiore Area, nonché gli incarichi che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori ed aggiuntivi rispetto a quelli svolti dalla parte maggioritaria dei dipendenti della stessa Area (ovvero dello stesso profilo);
2. Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e

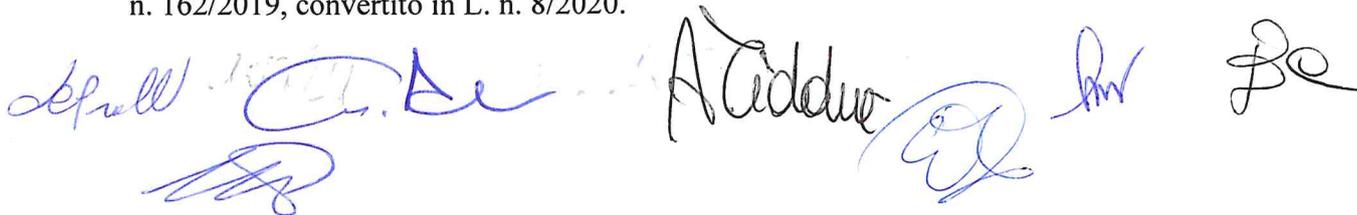
ok full

funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti;

3. L'indennità prevista dall'art. 84, comma 1, del CCNL 16.11.2022 viene determinata su base annua, erogabile anche mensilmente;

4. Per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione dell'ente, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL 16.11.2022 e seguenti, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi, erogabili anche mensilmente, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL. A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei Tributi;
- specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
- specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
- specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
- 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;
- specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;
- specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016;
- specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020.



Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale - Aree degli Operatori Esperti, Istruttori, Funzionari e Elevate Qualificazioni	Compensi annui
Responsabilità riferite al personale dell'Area Operatori Esperti, individuate dal Responsabile di Area, per coordinamento, formalmente affidato, di squadre operai (Capi Operai).	Euro 100,00
Responsabilità riferite a personale dell'Area Istruttori, individuate dal Responsabile di Area per coordinamento, formalmente affidato, di almeno 3 operatori di pari o inferiore Area e/o per lo svolgimento di attività che hanno un notevole livello di complessità, anche a seguito della disomogeneità delle stesse.	Euro 200,00
<p>Responsabilità, formalmente attribuita a dipendente dell'Area Funzionari dal Responsabile EQ, nei seguenti ambiti:</p> <p>1) responsabilità di una struttura organizzativa formalizzata (servizio/ufficio);</p> <p>2) coordinamento di operatori di categoria pari o inferiore (almeno 4 unità);</p> <p>3) incarico di sostituzione del responsabile di posizione organizzativa per assenza o impedimento di questi.</p> <p>4) svolgimento di funzioni per cui è prevista l'iscrizione ad un albo professionale</p> <p>5) adozione in modo continuativo di atti a rilevanza esterna sulla base di deleghe espressamente conferite</p>	<p>Euro 500,00 se riferita al possesso di 5 requisiti</p> <p>Euro 200,00 se riferita al possesso di 4 requisiti</p> <p>Euro 100,00 se riferita al possesso di 3 requisiti</p>
Responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale	Euro 350,00
Responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alla qualifica di responsabile di Tributi	Euro 350,00

7. I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate, per cui non sono erogati in caso di assenza per un periodo superiore ad 1 mese, salve le ferie ed i congedi di maternità/paternità, nonché le altre ragioni di assenza che per i contratti nazionali o la legislazione non producono effetti sul salario accessorio;

8. Il Servizio Personale provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, previa comunicazione dei Responsabili di Area corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità e di svolgimento dell'attività.

Art. 10

de Falla

[Signature]

[Signature]

A. Volpe

[Signature]

[Signature]

Indennità di servizio esterno

1. Al personale che, in via continuativa rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, per almeno il 50% dell'impegno orario, compete una indennità giornaliera, ai sensi dell'art. 100 CCNL Funzioni locali 16.11.2022, il cui importo è determinato in Euro 2,00
2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
3. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 (Turno) del CCNL 2019/2021;
 - b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
 - d) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.
4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 2019/2021.

Art. 11

Incentivazione del personale assunto con contratti di formazione e lavoro e dei dipendenti somministrati

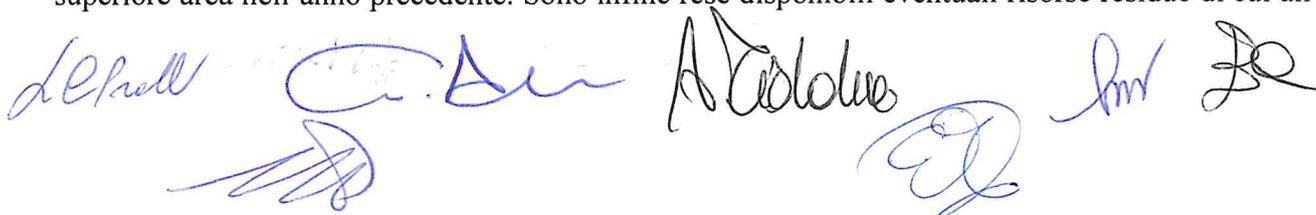
1. I dipendenti assunti con contratto di formazione e lavoro e quelli somministrati hanno diritto – in presenza delle condizioni fissate dal presente contratto o dalla contrattazione nazionale – alla corresponsione di tutte le indennità collegate alla prestazione di lavoro svolta, in particolare produttività, rischio, disagio, turnazione, reperibilità, specifiche responsabilità, maneggio valori etc.
2. La erogazione di tali compensi non è a carico del fondo per le risorse decentrate, ma del bilancio dell'ente, in specifico delle risorse destinate al progetto per i contratti di formazione e lavoro ed agli oneri previsti per il ricorso ai contratti di somministrazione.

Art. 12

Ripartizione del fondo per le risorse decentrate

1. L'ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) comma 3 lett. b), e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.01.2004;

Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi non più corrisposti a seguito di cessazione del personale o acquisizione di superiore area nell'anno precedente. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art.



79, comma 1 non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;
- d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;
- e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del CCNL 2019/2021;
- f) indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100;
- g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018;
- h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;
- i) compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70- quater, riconosciuti a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. g) del CCNL 21.05.2018 e, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile;
- j) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;
- k) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2.

3. La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 79, comma 2 (Fondo risorse decentrate) del CCNL 2019/2021, ove stanziata, con esclusione delle lettere c), f), g), del comma 3 dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018 e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% delle citate risorse di cui al comma 2.

Art. 13

Integrazione della disciplina per la reperibilità

1. La misura della indennità di reperibilità che spetta per le attività svolte a questo titolo per 12 ore è fissata in 10,33 euro.

2. Ogni dipendente può essere collocato ordinariamente in reperibilità per non più di 6 volte in un mese; Gli Enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari. Nel caso in cui l'ente lo ritenga indispensabile per potere garantire l'erogazione del servizio, il numero di volte in cui i dipendenti possono essere collocati in reperibilità può essere aumentato fino a 7 in un mese per un numero massimo di 2 mesi, prevedendo – ove compatibile con le esigenze di servizio - la riduzione in misura corrispondente delle volte in cui gli stessi possono essere collocati in reperibilità nell'arco del mese.

de fide

MR

Carlo

ED

Alcòldo

RS

CAPO IV
LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE

Art. 14
Le progressioni economiche - art. 14 CCNL 16.11.2022

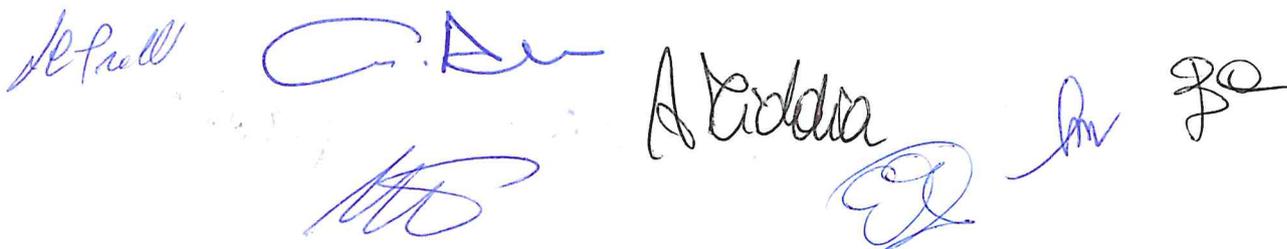
1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, indicata nella tabella A – CCNL del 16.11.2022, come in appresso:

Area	Misura annua lorda differenziale stipendiale	Numero massimo di differenziali attribuibili
Funzionari ed Elevata Qualificazione	€. 1.600,00	6
Istruttori	€. 750,00	5
Operatori esperti	€. 650,00	5
Operatori	€. 550,00	5

La suddetta tabella evidenzia, altresì, il numero massimo di "differenziali stipendiali" attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area. A tal fine, si considerano i "differenziali stipendiali" conseguiti dall'entrata in vigore del citato CCNL fino al termine del rapporto di lavoro, anche con altro ente o amministrazione ove il dipendente sia transitato per mobilità. Per il personale delle Sezioni Speciali si applica quanto previsto, rispettivamente, dagli artt. 92, 96, 102 e 106.

2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.lgs. n. 165/2001 non determina l'attribuzione di mansioni superiori e avviene mediante procedura selettiva per ciascuna area, attribuita a una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni non superiore al 50%. La suddetta procedura è attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:

a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori, in servizio al 1 gennaio dell'anno di decorrenza della progressione orizzontale, che negli ultimi 2 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. 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, come previsto dall’art. 7, comma 4, lett. c) viene definito in coerenza con le risorse di cui al comma 3 previste per la copertura finanziaria degli stessi;

c) non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva;

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. Il dipendente deve avere conseguito, nel triennio antecedente la decorrenza dell’inquadramento, una valutazione annua non inferiore al 60% del punteggio massimo attribuibile secondo quanto previsto dal vigente sistema di misurazione e valutazione della performance. In caso di assenza di altre valutazioni utilizzabili ai fini del calcolo, la media dovrà essere parametrata al biennio di riferimento.

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 CCNL 2019/2021 nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi;

3) ulteriori criteri, correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi di cui all’art. 55 del CCNL 2019/2021

Le attività formative vengono annualmente programmate nel Piano della formazione del personale, allegato al PIAO. Nel suddetto piano vengono individuate le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

La formazione dovrà coinvolgere tutti i dipendenti e dovrà concludersi con l’accertamento dell’avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l’hanno attuata, in collegamento con le progressioni economiche. Ai dipendenti viene garantita pari opportunità di partecipazione alle attività di formazione.

e) la ponderazione dei criteri di cui alla lettera d) è effettuata come segue:

- la valutazione del personale del triennio precedente (max 70 punti)
- l’esperienza professionale *acquisita* (max 20 punti):
 - **anzianità di servizio** maturata nel profilo professionale di appartenenza - **0,75 punti per anno dall’ultima progressione economica attribuita (max 10 punti)**
 - **l’esperienza maturata** con la sostituzione continuativa e duratura di colleghi con profili/mansioni diversi risultante da atto formale o l’esperienza maturata nell’aver fronteggiato situazioni di carenza di personale nell’area di appartenenza - **punti 0,50 per mese (max 10 punti);**

- percorsi formativi certificati presso scuole, enti e istituti formativi riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano e rientranti nel piano formativo approvato dall'ente 1 punto per ogni percorso formativo certificato (**max 5 punti**) o iscrizioni ad albi professionali (**5 punti**);

f) per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni viene attribuito un punteggio aggiuntivo con l'applicazione del criterio di cui alla tabella di seguito. Tale punteggio aggiuntivo viene differenziato, in relazione al numero di anni trascorsi dall'ultima progressione economica attribuita al dipendente, nel seguente modo:

Precedente progressione economica effettuata da:	Punti
7 anni	1%
8/9 anni	2%
10 anni e oltre	3%

g) Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area professionale. Nell'ambito di ciascuna graduatoria, a parità di punteggio sarà data la precedenza al dipendente con la valutazione più elevata, nel caso di ulteriore parità a quello che ha avuto il punteggio più elevato nel fattore raggiungimento degli obiettivi e, in caso di ulteriore parità, al più anziano di età.

h) La presenza di esperienze maturate e competenze acquisite per l'assegnazione del punteggio integrativo, sulla base dei fattori indicati alla l. e) viene accertata dal Segretario Comunale per i dipendenti incaricati di E.Q e dai titolari di incarichi di E.Q. per il restante personale, ognuno per la propria area di appartenenza.

i) L'Ufficio Personale forma la graduatoria per ogni Area, indicando il punteggio complessivo sulla base:

- della media delle valutazioni del triennio precedente, rapportata al peso attribuito in sede di contrattazione decentrata,
- delle valutazioni di cui alla lett. h)
- di eventuale attribuzione di un punteggio aggiuntivo ottenuto con l'applicazione del criterio di cui alla lettera f)

3. La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo.

4. Ai "differenziali stipendiali" di cui al presente articolo si applica quanto previsto all'art. 78 CCNL 2019/2021.

5. I differenziali stipendiali di cui al presente articolo, unitamente a quelli previsti dall'art. 78, comma 3, lett. b), cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree, fatto salvo quanto previsto all'art. 15, comma 3 (Progressioni tra le aree).

6. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area.

CAPO V

Handwritten signatures in blue ink, including several illegible signatures and the name 'A. Addas' on the right side.

LA GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 15

La flessibilità oraria

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero. Tale modalità consiste nella flessibilità in entrata ed in uscita di 30 minuti.
2. I dipendenti di cui all'articolo 27, comma 4, CCNL 21.5.2018 possono godere di una fascia oraria di flessibilità di 60 minuti prima o dopo l'orario di inizio o di conclusione stabiliti dall'ente come orario di lavoro da concordare con il Responsabile dell'Area di appartenenza, fermo restando che non si devono produrre conseguenze negative per lo svolgimento delle attività e l'erogazione dei servizi.
3. Si deve in ogni caso garantire la presenza in ufficio tra le ore 10 e 13. Di tali forme di flessibilità concordate è data informazione preventiva al servizio personale.
4. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1 deve essere recuperato entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente.

Art. 18

La Banca delle Ore

1. È istituita la Banca delle Ore, a cui i dipendenti possono aderire in modo volontario. Le rinunce producono effetti a partire dall'anno successivo.
2. In essa confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate, entro il tetto di 50 ore annue. Esse vanno utilizzate entro il 31 dicembre dell'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.

Art. 16

Pausa

1. Il personale ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno dieci minuti ai fini del recupero delle energie psicofisiche, qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore.
2. La durata della pausa non può essere inferiore a trenta minuti qualora venga consumato il pasto (rientro pomeridiano).

Art. 17

Servizio mensa e buono pasto

1. L'Ente ha istituito il servizio di mensa con l'attribuzione al personale dei buoni pasto sostitutivi.
2. Possono usufruire del buono pasto sostitutivo i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane o, alternativamente, al pomeriggio con prosecuzione nelle ore

serali. Oppure possono usufruire del buono pasto i dipendenti che prestano lavoro straordinario o per recupero nelle ore serali con prosecuzione notturna, con una pausa non inferiore a trenta minuti. E' esclusa la possibilità di riconoscere, su base giornaliera, più di un buono pasto. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.

In considerazione di garantire il regolare svolgimento dei servizi, con specifico riferimento alle attività di protezione civile, di vigilanza e di polizia locale fermo restando l'attribuzione del buono pasto, possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di durata di trenta minuti, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.

La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività per le quali va obbligatoriamente assicurata la continuità dei servizi, nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, a seguito di regolare autorizzazione del Responsabile dell'Area.

CAPO VI LAVORO A DISTANZA

Art. 18 Lavoro agile

1. Il lavoro agile ha cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività. L'Ente avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovano in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure.
2. L'esecuzione del lavoro agile avverrà su base volontaria, mediante un accordo individuale tra dipendente e Dirigente, ed è consentito a tutti i lavoratori – siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato, e dovrà garantire lo svolgimento prevalente dell'attività in presenza.
3. Possono essere effettuate in lavoro agile le attività individuate con Decreto Sindacale.
4. Sono esclusi i lavori in turno e quelli che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non accessibili da remoto.
5. le modalità di attivazione e esecuzione del lavoro agile vengono disciplinate nell'apposito Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Art. 19 Lavoro da remoto

Il lavoro da remoto deve essere prestato con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, realizzabile con l'ausilio di dispositivi tecnologici, messi a disposizione dall'amministrazione e può essere nelle forme seguenti:

- a) presso il domicilio del dipendente;
- b) altre forme di lavoro a distanza, come presso le sedi di coworking o i centri satellite.



Il lavoratore è soggetto ai medesimi obblighi derivanti dallo svolgimento della prestazione lavorativa presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento al rispetto delle disposizioni in materia di orario di lavoro. Sono altresì garantiti tutti i diritti previsti dalle vigenti disposizioni legali e contrattuali per il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento a riposi, pause, permessi orari e trattamento economico.

Le modalità di attivazione e esecuzione del lavoro da remoto vengono disciplinate nell'apposito regolamento.

CAPO VII

LA COSTITUZIONE DEL FONDO

Art. 20

Integrazione della parte variabile del fondo

1. La costituzione del fondo per le risorse decentrate, sulla base delle regole dettate dall'art. 79 del vigente CCNL, è disposta dall'ente. Della sua avvenuta costituzione è data informazione ai soggetti sindacali in modo tempestivo e comunque precedentemente all'avvio della contrattazione collettiva decentrata integrativa.
2. La integrazione della parte variabile con le risorse di cui all'articolo 79, comma 2, del citato CCNL è decisa, una volta che queste risorse siano state previste nel bilancio preventivo, anche triennale, dalla contrattazione collettiva decentrata integrativa che si esprime con la formulazione di una specifica intesa che può intervenire anche solamente per questo aspetto.

CAPO VIII

ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Art. 21

Nuovo sistema di classificazione

1. Il nuovo modello di classificazione persegue la finalità di fornire lo strumento innovativo ed efficace di gestione del personale e contestualmente offre un percorso agevole e incentivante di sviluppo professionale;
2. L'adozione del nuovo sistema di classificazione del personale avrà l'obiettivo di aggiornare le declaratorie delle aree professionali adattandole ai nuovi contesti organizzativi, anche al fine di facilitare il riconoscimento delle competenze delle risorse umane.

Dep. 10/11

Amr

C. De

AA

EE

Al. Colde

Jo

Art. 22 **Classificazione**

1. Con riferimento agli assetti organizzativi dell'Ente e al fine di assicurare il completo presidio dei processi lavorativi in previsione dell'entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione le parti, individuano secondo l'art. 5 comma 3 lettera c) del CCNL 2019/2021, i nuovi profili professionali per il personale dell'Ente.

2. I nuovi profili, sono collocati nelle corrispondenti aree nel rispetto delle relative declaratorie, di cui all'Allegato A del CCNL 2019-21, come modificato e integrato in sede di confronto.

3. Il sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:

- Area degli Operatori;
- Area degli Operatori esperti;
- Area degli Istruttori;
- Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

4. Al personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione possono essere conferiti gli incarichi di Elevata Qualificazione, di seguito denominati incarichi di "EQ".

5. Le aree corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie all'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative; esse sono individuate mediante le declaratorie definite nell'Allegato A del vigente CCNL, che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento in ciascuna di esse.

6. Ai sensi dell'art. 52 del D. Lgs n. 165/2001, ogni dipendente è tenuto a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto e le mansioni equivalenti nell'ambito dell'area di inquadramento, fatte salve quelle per il cui espletamento siano richieste specifiche abilitazioni professionali.

7. I profili professionali descrivono il contenuto professionale delle attribuzioni proprie dell'area.

8. L'Ente, in relazione al proprio modello organizzativo, identifica i profili professionali e li colloca nelle corrispondenti aree nel rispetto delle relative declaratorie, di cui all'Allegato A del CCNL.

9. Al personale inquadrato nelle aree di cui al presente articolo viene attribuito il trattamento economico tabellare previsto nella Tabella D di cui all'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari) del vigente CCNL

Art. 23 **Norme di prima applicazione**

1. Dal 1 aprile 2023, data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione, il personale in servizio è inquadrato secondo lo stesso con effetto automatico, in base alla Tabella B del CCNL 2019-21 di Trasposizione (Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione).

3. Gli incarichi di posizione organizzativa in essere alla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione sono, in prima applicazione, automaticamente ricondotti alla nuova tipologia di



incarichi di EQ. Gli incarichi di posizione organizzativa conferiti secondo la predetta disciplina proseguono fino a naturale scadenza.

**Capo IX
NORME FINALI**

**Art. 24
Norme finali**

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.
2. Sono confermate le disposizioni in essere sui servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero
3. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.
4. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni illustrative ed economico finanziaria e sarà pubblicato sul sito internet dell'ente.

M. B. L. E. P.

[Signature]

[Signature]

A. Liddia

[Signature]

M. B. L.

Eugenia

ACCISIL