



Comune di Pisa

**CONTRATTO
DECENTRATO INTEGRATIVO**

ANNO 2023



    
P.P.   
    

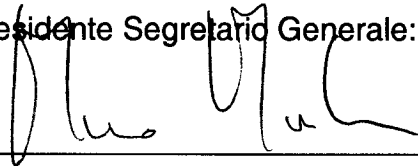

L'Amministrazione Comunale, le OO.SS. e la R.S.U. del Comune di Pisa,

- Preso atto che la Giunta Comunale con deliberazione n. 229 del 28/09/2023 ha dato le direttive per la stipula del contratto decentrato integrativo d' Ente per il personale non dirigente anno 2023
- Visto il parere dei revisori dei conti verbale n 32 del 15/12/2023;
- Vista la delibera di Giunta n. 348 del 18/12/2023 di autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo personale non dirigente anno 2023

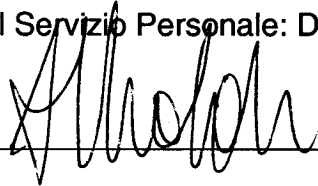
In data 19 Dicembre 2023 si è tenuto l'incontro per la sottoscrizione del contratto decentrato integrativo 2023 del personale non dirigente.

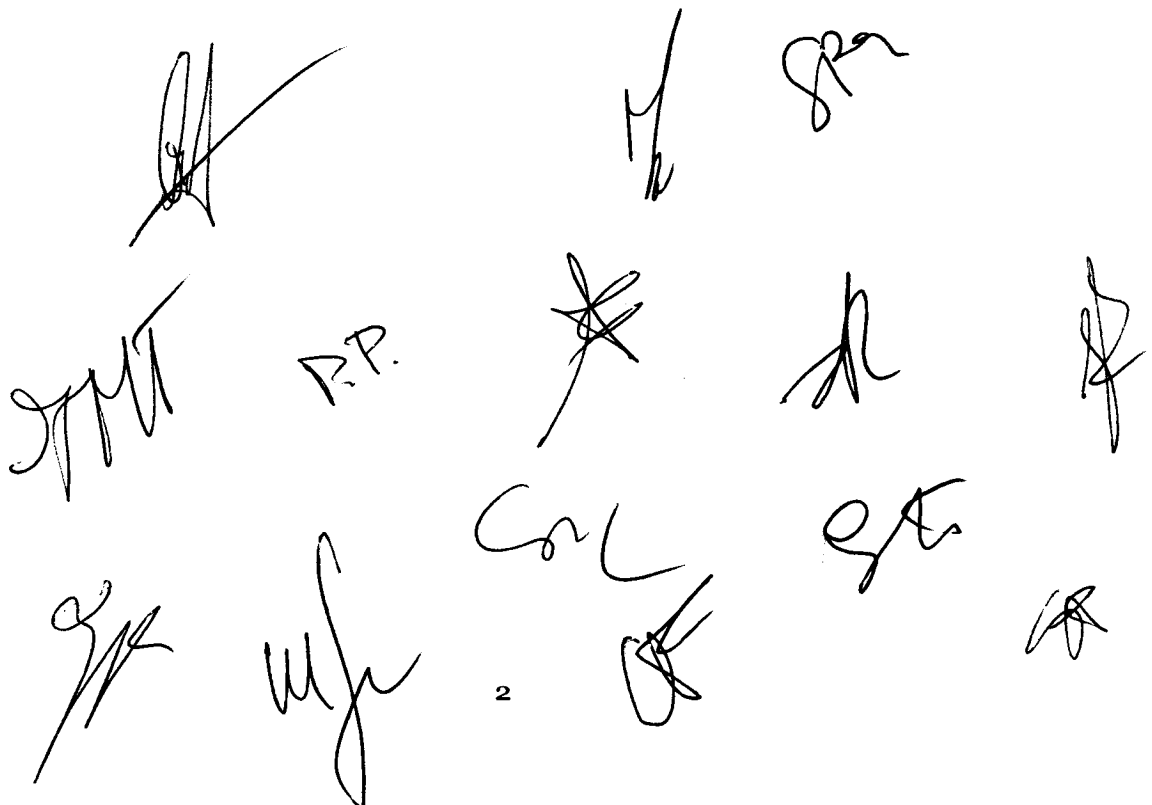
Per la parte pubblica sottoscrive il contratto decentrato 2023:

Presidente Segretario Generale: Dr. Marco Mordacci



Dirigente del Servizio Personale: Dr. Alessandro Balducci





R.P.

C.L.

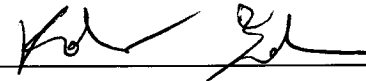
S.P.

2

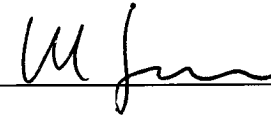
Per la parte sindacale sottoscrivono il contratto decentrato 2023

Per la RSU Comune di Pisa:

FABIO BARDINI



MAURA SANNA





ee

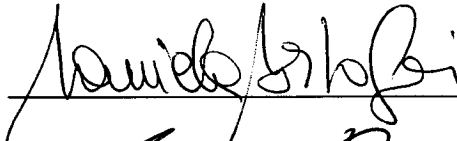


GIULIANA H. CAPORALI


FEDERICO GIUSTI



BARBAGLI DANIELA



ANDREA RUGANI



STEFANO PIROTTI



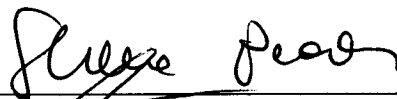
FABRIZIO TIZNANI



Paolo Bucci



SERENA PELOPI



GIORGIO GIMMINI

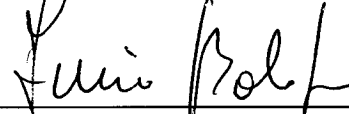
CGIL FP: FABIO BARDINI



CISL FPS: ANITA FERRENTI



UIL FPL: FURIO BOLOGNI



CSA Regioni Autonomie Locali:




P.P

 3   

SOMMARIO

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

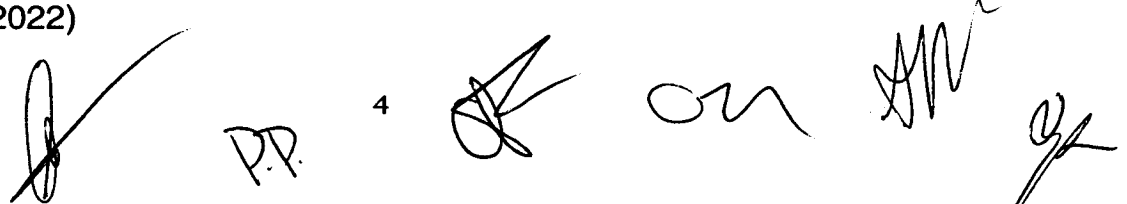
- Art. 1 Oggetto e obiettivi
- Art. 2 Ambito di applicazione, durata e decorrenza
- Art. 3 Interpretazione autentica dei contratti integrativi

TITOLO II – PARTE ECONOMICA – RISORSE PER LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA

- Art. 4 Determinazione del Fondo delle Risorse Decentrate
- Art. 5 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate

TITOLO III – ISTITUTI -

- Art. 6 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance
- Art. 7 Correlazione tra compensi aggiuntivi e premi correlati alla performance
- Art. 8 Differenziazione del premio individuale (art. 81 CCNL 2022)
- Art. 9 Progressioni economiche (art. 14 comma 2 CCNL 2022)
- Art. 10 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)
- Art. 11 Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 2022)
- Art. 12 Criteri generali per l'attribuzione di altri trattamenti accessori
- Art. 13 Disciplina del premio di efficienza
- Art. 14 Welfare Integrativo
- Art. 15 Indennità di reperibilità - incremento (art. 24, CCNL 2018)
- Art. 16 Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 18, lett. j CCNL 2022)
- Art. 17 Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2022)
- Art. 18 Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)
- Art. 19 Banca delle ore
- Art. 20 Flessibilità dell'orario di lavoro
- Art. 21 Orario di lavoro e orario multiperiodale
- Art. 22 Lavoro straordinario
- Art. 23 Turnazioni
- Art. 24 Riduzione orario di lavoro per lavoratori turnisti
- Art. 25 Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art. 7, c. 4, lett. t, CCNL 2022)



Art. 26 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di E.Q. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 22

Art. 27 Indennità di servizio esterno (art. 100 CCNL 2022)

Art. 28 Indennità di funzione (art 97 CCNL 2022)

Art. 29 Applicazione delle disposizioni al personale a tempo determinato/parziale

Art. 30 Personale distaccato, comandato o assegnato funzionalmente

ALLEGATO 1-

Costituzione del Fondo delle risorse decentrate – Componente stabile e componente variabile - quote soggette a riduzione - non soggette a riduzione - variabili non soggette al tetto – risorse complessive a disposizione del Fondo delle risorse decentrate

ALLEGATO 2 –

Scheda facsimile per attribuzione indennità condizioni lavoro

ALLEGATO 3 –

scheda di richiesta per Specifica responsabilità (Art. 84 CCNL 2022)

P.P.

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Oggetto e obiettivi

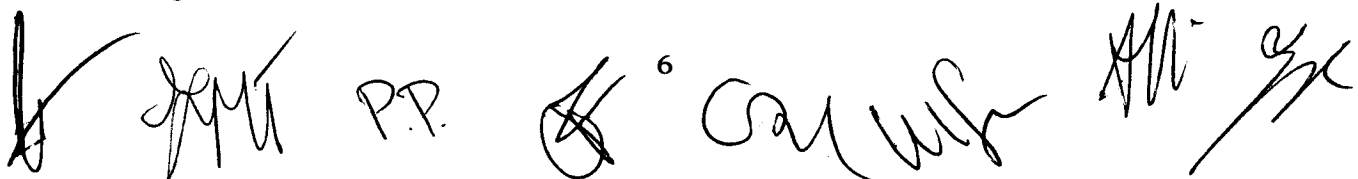
1. Il presente CDI disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge ed i contratti collettivi nazionali demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.
3. Le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa sono dettate dal vigente CCNL 16/11/22 al quale pertanto si rinvia.

ART. 2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza

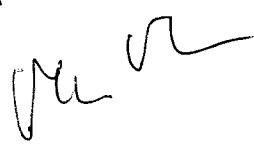
1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato, distaccato, o assegnato funzionalmente ad altri enti o utilizzato a tempo parziale compreso il personale comunale in servizio presso la Società della Salute, fatti salvi diversi accordi con le amministrazioni interessate.
2. Il presente contratto è riferito alla materie di cui all'art. 7 comma 4 del CCNL 16/11/2022;
3. La durata del presente contratto normativo è prevista dall'art. 8 comma 1° del CCNL 16/11/2022 ;
4. I criteri di ripartizione delle risorse economiche tra le varie modalità di utilizzo, a valere sul fondo risorse decentrate, potranno essere negoziati con cadenza annuale a richiesta delle parti.
5. Il presente contratto, ai sensi dei commi 3, 4 conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano norme di legge o del contratto collettivo nazionale di lavoro incompatibili con la prosecuzione dei predetti effetti, per le parti incompatibili e di applicazione immediata e precettiva.
6. Le disposizioni contenute nel precedente contratto decentrato integrativo nelle materie non disciplinate dal presente accordo conservano la propria efficacia fino alla loro sostituzione.

Art. 3 Interpretazione autentica dei contratti integrativi

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le parti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come soggetti competenti all'adozione delle clausole di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 20 giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e chiarisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso.




TITOLO II -PARTE ECONOMICA - RISORSE PER LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTATA INTEGRATIVA



ART. 4 - Fondo delle Risorse Decentrate (Art. 79 e 80 del CCNL 16/11/2022)

1. L'Amministrazione stanziava annualmente, con propri provvedimenti le risorse economiche decentrate, ai sensi di legge e di CCNL nel tempo in vigore, costituendo il relativo fondo annuale, sia per la parte stabile che per quella variabile di cui ai seguenti commi
2. La parte stabile del fondo delle risorse decentrate è costituita dalle risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, secondo gli specifici termini di computo stabiliti dalle apposite e specifiche disposizioni del vigente CCNL;
3. Le risorse stabili di cui al comma 2 possono essere annualmente integrate, con caratteristiche di eventualità e variabilità, dagli importi derivanti dall'applicazione di specifiche discipline previste dalla legge e dal CCNL di comparto. In ogni caso, la quota - parte delle risorse variabili di cui al presente comma che costituisca frutto di valutazioni discrezionali dell'Ente, può trovare stanziamento solo mediante provvedimenti di finanziamento annuali.
4. La quota discrezionale di risorse di cui al comma 3 trova copertura nelle capacità annuali di bilancio
5. I residui delle risorse stanziate per le singole annualità, per la quota eventualmente non utilizzata o non attribuita con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario, sono portati in aumento, una tantum, delle risorse degli anni successivi, ai sensi e nei limiti previsti dalla disciplina vigente.
6. Le risorse finanziate da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 79 c.2 lett. A) del CCNL 16/11/2022 sono definite in via previsionale nell'ambito degli stanziamenti di bilancio e sono corrisposte a consuntivo in applicazione dei criteri previsti dai rispettivi regolamenti e dalle norme contrattuali nazionali e decentrate previste in materia sulla base degli stanziamenti definitivamente impegnati.



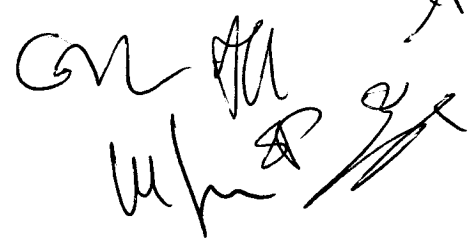
Nell'allegato n. 1 è evidenziata la tabella in cui è descritta la costituzione del Fondo 2023 parte stabile tenendo presente che:

-nell'Importo Unico Consolidato confluiscono le risorse indicate dall'art. 67 c.1 CCNL 21.5.2018 relative all'anno 2017;

-ai sensi dell'art. 67 comma 7 del CCNL 21.5.2018, la quantificazione del fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa non deve superare quanto certificato per le stesse voci nel contratto decentrato 2016.



Nell'allegato n. 2 è evidenziata la tabella in cui è descritta la costituzione del Fondo 2023 parte variabile, comprensivo dell'1.20% del monte salari che le parti hanno inserito in base all'art. 79 comma 2 lett b) del CCNL del 16/11/2022 e delle risorse variabili ai sensi dell'art. 79 comma 2 lett c) del CCNL.



[Handwritten signature]

Nell'Allegato n. 3, si evidenzia la tabella delle quote soggette a riduzione per la verifica del tetto 2016.

Nell'allegato n. 4, si evidenzia le risorse variabili aggiuntive non assoggettate a riduzione.

Nell'allegato n 5, si evidenzia la tabella delle risorse complessive a disposizione del fondo

**Art. 5 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate
- art. 7, comma 4 punto a) del CCNL 21.5.2018**

La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 80, c. 1 del CCNL 16/11/2022 e quindi:

- progressioni economiche nella categoria adesso denominati differenziali;
- indennità di comparto (art. 33 comma 4 CCNL 22.1.2004);
- quota dell'indennità professionale del personale educativo degli asili nido di cui all'art. 31, c. 7, secondo periodo del CCNL 14.9.2000 e all'art. 6 del CCNL 5.10.2001;
- indennità ex VIII livello.

La spesa necessaria ai sensi dell'art. 80 comma 1 prevista per il 2023 è la seguente:

Istituto	Spesa
progressioni orizzontali	1.300.000,00
indennità comparto	325.000,00
indennità ex VIII q. f.	3.486,00
indennità educatori	60.000,00

Le restanti somme, annualmente disponibili, sono destinate agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 80 del CCNL 16/11/2022.

[Handwritten signatures and initials: JMT, P.P., 8, and several other illegible signatures]

M. W.

La spesa prevista ai sensi art. 80 comma 2 per il 2023 è riportata nella seguente tabella:

Art.80 comma 2	Istituto	Spesa
c), d), f)	Indennità di turno, condizioni lavoro servizi esterni, maggiorazione festivi e notturni	
	Indennità di turno	370.000,00
	Indennità servizio esterno	50.000,00
	Indennità condizioni lavoro	140.000,00
	Maggiorazioni	20.000,00
	Reperibilità	48.000,00
e)	Specifiche responsabilità 'art.84 del CCNL 16/11/2022	150.000,00
f)	Indennità di funzione Polizia Municipale di cui art.97 ccnl 16/11/22	14.400,00
g)	Compensi ISTAT	75.585,00
g)	Compensi avvocatura	161.550,89
g)	Incentivi per funzioni tecniche	605.000,00
a) b)	Progetto matrimoni	19.000,00
h)	Progetto messi notificatori	1.511,71
j)	Nuove progressioni orizzontali previste con questo CCDI	80.000,00
a) b)	Incentivazione della performance nell'ambito del progetto "Pisa città sicura"	300.000,00
a) b)	Incentivazione della performance di tutta la struttura, compresa la quota destinata ai dipendenti assegnati funzionalmente alla S. d.S.	1.426.454,84

1. Resta inteso che gli importi indicati nella tabella degli utilizzi sono dati previsionali da verificare a consuntivo, per cui l'importo destinato a performance individuale potrebbe essere modificato in caso di maggiore o minore spesa a consuntivo relativamente agli altri istituti.
2. Si dà atto, ai sensi del comma 3 art. 80 del CCNL 22/11/2022 che la parte prevalente delle risorse di cui all'art 79 comma 2 del CCNL 16/11/2022 con esclusione delle lettere c) , f), g) dell'art. 67 comma 3 CCNL 21/05/2018,

[Signature]

oo

P.P.

[Handwritten notes and signatures]

[Handwritten notes and signatures]

art.79 comma 2 CCNL 16/11/2022	Importo
lett. a)	20.511,71
lett. b)	224.840,00
lett. c)	300.000,00
lett. d)	65.171,26
TOTALE	610.522,97

è destinata ai trattamenti economici di cui al comma 2 dell'art 80 CCNL 2022 lettere a), b), c), d), e) f) del CCNL 16/11/2022 (come sopra evidenziato nella prima colonna della tabella sugli utilizzi) e, specificamente, alla performance individuale è destinata almeno il 30% di tali risorse.

TITOLO III – ISTITUTI -

Art. 6 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance -(art. 7, comma 4 punto b) art 81 CCNL del CCNL 16/11/2022)

Le proposte di progetti incentivanti e, in generale, delle altre attività incentivate con specifici compensi, devono essere presentate al tavolo sindacale, in concomitanza con la sessione annuale di rinnovo del contratto decentrato integrativo oppure in sede di delegazione trattante previa menzione nella convocazione della parte sindacale, ai fini del computo nell'ambito del fondo per il trattamento economico accessorio, della previa verifica dei relativi limiti e della concreta possibilità di finanziamento.

Le proposte devono avere le seguenti caratteristiche:

- garantire le pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori
- garantire la conoscibilità e l'accessibilità da parte dei potenziali interessati
- prevedere obiettivi e modalità di raggiungimento
- indicare le risorse da impiegare
- indicare l'importo lordo complessivo previsto
- indicare le fonti di finanziamento
- non possono essere sostitutivi di carenze di organico.

Prima di individuare le risorse umane da impiegare nelle attività, il relativo dirigente dovrà:

1. garantire la conoscibilità del progetto da parte di tutti gli interessati con mezzi idonei in relazione alle varie situazioni lavorative (avviso, posta elettronica, riunione illustrativa, comunicazione personale);
2. garantire la possibilità di dichiarare la propria disponibilità alla partecipazione, salvo che il progetto:
 - attenga necessariamente ad un settore perché richiede professionalità o conoscenze specifiche
 - deve essere concluso con tempistiche tali da non consentire la ricerca o la formazione di personale diverso da quello assegnato;
3. per quanto possibile, evitare il cumulo di opportunità e applicare il principio della rotazione;
4. garantire la formale notizia, alla Direzione Personale, dell'avvenuta comunicazione e delle relative modalità utilizzate.

Le proposte di progetti incentivanti o di altre attività incentivate con specifici compensi,

Handwritten signature at the top of the page.

finanziati con risorse esterne a carico di altri enti o privati, dovranno essere preventivamente vagliate dall'ente per verificare la compatibilità con i vincoli finanziari: di tali progetti dovrà essere data informativa alla parte sindacale e saranno ammissibili se rispettino i criteri generali sopraindicati e abbiano la effettiva disponibilità di risorse derivanti da fonti di finanziamento esterne nei limiti del fondo previsti dalla legge ed in conformità alla normativa vigente in materia.

Le proposte di progetto o di incentivazione indicate dai dipendenti sono indirizzate al dirigente della struttura di appartenenza che si pronuncia entro 30 giorni dal ricevimento della proposta.

L'espletamento dei progetti incentivanti, nonché delle altre attività che sono incentivate con specifici compensi, coinvolge trasversalmente tutta la struttura comunale – incentivando l'impegno e la qualità della performance – la quale contribuisce, nel suo insieme, alla realizzazione degli obiettivi, per cui si prevede l'attribuzione di una quota, pari al 5% dell'importo lordo dell'incentivo stabilito dai rispettivi regolamenti o atti dirigenziali, alle risorse destinate alla performance, che confluirà negli appositi stanziamenti del trattamento accessorio.

Fermi restando i criteri generali sui progetti incentivanti, il regolamento in materia di valutazione e premialità , il PIAO e il piano della performance prevedono presupposti, condizioni e procedure per la valutazione della performance e per l'erogazione degli incentivi nel rispetto della disposizione di legge.

Per i premi correlati alla performance, al personale verranno applicati i seguenti coefficienti di categoria:

EX CATEGORIA / AREA	COEFFICIENTE
Ex D/ FUNZIONARI e E.Q.	1.39
Ex C / ISTRUTTORI	1.19
Ex B / OPERATORI ESPERTI	1.09
Ex A / OPERATORI	1.00

Handwritten initials and signatures to the right of the table.

Art. 7 – Correlazione tra compensi aggiuntivi e premi correlati alla performance

1. Al fine di perseguire una distribuzione equa ed equilibrata delle somme destinate ad incentivare la performance dei dipendenti viene previsto un sistema di perequazione tra incentivi dettati da norme di legge e non solo e performance organizzativa ed individuale, che prevede una riduzione percentuale dell'incentivo legato alla performance secondo lo schema di cui al successivo comma 3.
2. Al fine del comma precedente assumono rilievo i seguenti incentivi, liquidati nell'anno di valutazione della performance, (criterio cassa) al netto delle quote contributive a carico dell'Ente e dell'IRAP :
 - gli incentivi per funzioni tecniche, ai sensi dell'art. 113 del D.lgs. 50/2016 e s.m.i.;
 - il compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della legge n. 114/2014;
 - Pisa Città Sicura;
 - i compensi ISTAT
 - il censimento;
 - I progetti incentivanti previsti dal CDI quali ad esempio, condono, matrimoni, ricerche

Handwritten initials and signatures on the right side of the list.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'P.P.' and '11'.

Handwritten signatures at the top of the page.

onerose d'archivio, messi notificatori, piani di razionalizzazione etc.....

3. La correlazione tra i compensi di cui al comma precedente e l'incentivo di performance viene definita secondo il seguente schema:

Valore complessivo di altri incentivi percepiti nell'anno, al netto delle quote contributive a carico dell'Ente e dell'Irap	% abbattimento della performance
Da 5.000 a 7.000 euro	5
Da 7.001 a 10.000 euro	10
Da 10.001 a 15.000 euro	20
Da 15.001 a 25.000 euro	50
Oltre 25.001	80

4. Le eventuali economie derivanti dall'applicazione del sistema perequativo, vengono ridistribuite tra tutto il personale dell'Ente sulla performance.

ART. 8- Differenziazione del premio individuale

(art 7 comma 4 lett. ae) -art. 81, CCNL 16/11/2022)

- La misura della maggiorazione è determinata in misura differenziata, secondo la qualifica di appartenenza come segue:
 - personale di ex categoria B/area operatori esperti: 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti del personale ex categoria B valutato positivamente ;
 - personale di ex categoria C/ area istruttori: 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti del personale categoria C valutato positivamente;
 - personale di ex categoria D /area Funzionari ed EQ: 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti del personale categoria D valutato positivamente.
- La percentuale di dipendenti per categoria che avranno attribuita la suddetta maggiorazione è pari ad una quota del 2,5% del personale per ogni ex categoria(B-C-D)/aree arrotondata all'unità superiore nel caso in cui sia superiore allo 0,50 di coloro che hanno raggiunto la percentuale massima individuata nella fascia da 95 a 100 punti.
- Il primo criterio di assegnazione in caso di ex equo è che il dipendente non l'abbia fruito negli ultimi tre anni di tale premio, ulteriore criterio è il minor salario accessorio percepito nell'anno. Per salario accessorio s'intendono le voci variabili del trattamento economico. Un terzo criterio in caso di ex-equo è la maggiore età anagrafica.

Vertical handwritten notes and signatures on the right margin.

Le parti concordano che i criteri siano attribuibili anche alle procedure pendenti alla data odierna

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'c.e.', 'P.P.', and 'enti'.

[Handwritten signature]

Art. 9 - Progressioni economiche all'interno delle aree

(art. 7, comma 4, lett. c) e 14 comma 2 CCNL16/11/2022

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree prevista dall'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL 16/11/2022;
2. I differenziali stipendiali sono riconosciuti, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel presente contratto.
3. Le parti concordano le seguenti modalità per la definizione delle procedure selettive.
4. Criteri:

A) Quantificazione delle risorse e distribuzione

- a) Le risorse destinate per l'anno 2023 ai differenziali stipendiali ammontano a euro 80.000 comprensive delle risorse necessarie per gli incrementi del differenziale per il personale educativo, docente ed insegnante dell'area istruttori (art. 92 CCNL), degli istruttori di polizia locale addetti a funzioni di coordinamento (art. 96 CCNL) e del personale iscritto ad ordini e albi professionali (art. 102 del CCNL). la spesa è finanziata con risorse stabili, e nel rispetto comunque di quanto previsto dall'art. 80, comma 3, del CCNL e del vincolo di destinazione.
- b) Il numero dei differenziali stipendiali attribuibili nell'anno 2023 per ciascuna area è definito di seguito e comunque non potrà essere superiore al 50% degli aventi diritto al 01/01/2023.
- c) In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi confluiscono nelle risorse destinate all'incentivazione della performance.

B) Distribuzione delle Risorse:

Per l'anno 2023 si destinano ai differenziali stipendiali euro 80.000.

Le risorse per le progressioni economiche 2023 all'interno delle aree saranno distribuite in base alla tabella sottostante:

P.P.

[Handwritten signature]

[Multiple handwritten signatures and initials]

[Handwritten signature]

M. C. U. P.

AREA	Misura annua lorda	Numero Massimo differenziali attribuibili per area anno 2023	Risorse necessarie senza incremento	Risorse incrementi previsti per determinate categorie, educatori, coordinatori etc...
Funzionari e EQ	1.600	Max 19	30.400	5.400
Istruttori	750	Max 30	22.500	9.500
Operatori esperti	650	Max 18	11.700	500
Operatori (nessun dipendente in organico)	550	Max 0	\	\
			64.600	15.400
		Totale complessivo anno 2023	80.000 euro	

In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi confluiscono nelle risorse destinate all'incentivazione della performance.

In base al parere Aran n. 231/2023, per poter beneficiare del differenziale stipendiale di cui all'art. 102 del CCNL del 16 novembre 2022 l'incremento della misura del differenziale stipendiale (pari ad euro 150 per il personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e di euro 200 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ) è riconosciuto al "personale di cui alla presente Sezione ..." che, ai fini dell'esercizio delle specifiche mansioni lavorative risulti iscritto ad un ordine professionale, ad un albo o albo speciale, o abbia conseguito una abilitazione professionale, condizioni necessarie per lo svolgimento delle predette mansioni. Pertanto, si rimarca che il presupposto legittimante il riconoscimento del differenziale maggiorato è che l'iscrizione o l'abilitazione (anche disgiuntamente) siano necessarie per l'esercizio delle rispettive mansioni risultanti dal profilo professionale vigente nell'Ente.

YHT
P
K
SP
Quint

B

h e e.

C) Requisiti di partecipazione

- a) Essere dipendenti di ruolo da tre anni interi e consecutivi nella P.A;
- b) Concorrono alla selezione i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che negli ultimi 3 anni non hanno beneficiato di alcuna progressione economica; per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.

P.P. *CM* *MM-EP*

McL

c) non essere stati sottoposti, nel biennio precedente alla data in cui è stata avviata la selezione a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore 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 e si procede alla successivo in graduatoria;

D) Ponderazione dei criteri di valutazione

Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato diverso per ciascuna Area, come di seguito indicato:

AREA	Valutazione della performance del triennio precedente	Esperienza Professionale	Totale massimo
Operatori	80	20	100
Operatori esperti	80	20	100
Istruttori	80	20	100
Funzionari E.Q	80	20	100

[Handwritten signatures and initials on the right side of the table]

I criteri specifici di valutazione utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della P.E.O. all'interno dell'Area di appartenenza sono i seguenti:

E) Valutazione della performance del triennio precedente

Si intende la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.

Essendo cambiato negli anni la tipologia delle schede di valutazione delle performance si specifica che:

- per l'anno 2020 si prende il totale della valutazione cioè 100 punti meno gli obiettivi di Ente (come da regolamento della performance: meno 5 punti per i dipendenti e meno 10 per E.Q (ex P.O.) ,

e.e. Per l'anno 2020 vista la variazione delle schede di valutazione il voto massimo espresso nella scheda , 95 dipendenti e 90 per le E.Q..

[Handwritten signature and initials on the right side of the text]

[Handwritten signature and initials on the right side of the text]

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

M...

- Per l'anno 2021 il voto massimo espresso nella scheda è 95 sia per dipendenti che E.Q.
- Le valutazioni individuali delle ex PO- E.Q. e dei dipendenti verranno rapportate a 100 al fine di omogeneità del dato e del calcolo della media dei tre anni delle valutazione.

Le valutazioni che perverranno da altri Enti saranno rapportate a 100 al fine della omogeneità del dato e del calcolo della media dei tre anni della valutazione

F) Esperienza professionale

Si intende l'anzianità maturata nella medesima area e profilo, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nella medesima area e corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto.

Il punteggio previsto per ciascuna Area contrattuale sarà attribuito secondo la seguente formula:

Ogni anno intero di anzianità nella stessa area e profilo avrà un peso di 2 punti per un massimo di 10 anni. I due punti sono frazionabili per periodi inferiori all'anno. Punteggio totale massimo attribuibile 20 punti.

G) Formazione della graduatoria e criteri di priorità

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi della precedente tabella.

Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni e che abbiano conseguito una valutazione della performance media nel triennio superiore a 95 punti su 100 è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello ottenuto secondo il seguente schema:

numero anni senza progressione	%
Da più di 6 anni	2%
Da più di 7 anni	2,5%
Da più di 8 anni	3%

La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento (2023).

La disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente;

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures and initials: P.P., ee, 16, gn, ulm, etc.]

M. L.

Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale.

Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

- a) maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
- b) maggiore anzianità di servizio nella posizione economica ex PEO/differenziali stipendiali;
- c) maggiore anzianità di servizio nell'Ente
- d) maggiore età anagrafica

Qualora tra i dipendenti aventi diritto alla ex P.E.O./ Differenziali stipendiali ve ne fosse qualcuno ammesso con riserva, la posizione ricoperta viene congelata e le relative somme accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare. I periodi lavorati presso altre P.A. anche a tempo determinato devono essere autocertificati ai sensi del DPR 445/2000. La procedura selettiva ha inizio con un avviso diffuso sia con posta elettronica che con pubblicazione sul Portale Risorse Umane del Comune di Pisa.

I dipendenti interessati possono presentare, entro il termine riportato nell'avviso, apposita domanda dove autocertificano il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati. Chi non provvederà a tale auto-certificazione entro il 15 giorni dalla nota dell'Ufficio personale diffusa con posta elettronica e pubblicata sul sito istituzionale del Comune di Pisa (Portale risorse Umane), non potrà integrarla successivamente e parteciperà alla selezione con i dati di performance, di esperienza professione che saranno quelli in possesso degli uffici e cioè da quanto il/la dipendente è stato trasferito o entrato di ruolo in questo Ente.

Verrà pubblicata una graduatoria provvisoria per un periodo di 10 giorni.

Qualora il dipendente valutato eccipisca errori od omissioni nelle valutazioni, entro un ulteriore termine di 10 giorni può chiedere una verifica al Dirigente dell'Ufficio personale. Il quale decide sul reclamo entro i successivi 10 giorni.

Decorso tali termini il Dirigente dell'ufficio Personale provvede a pubblicare la graduatoria definitiva e all'erogazione dei differenziali ai dipendenti interessati nella prima mensilità utile.

Le graduatorie sono ciascuna per Area (ex categoria B, C e D.)

Nel caso di dipendenti a pari- merito non si applicano i criteri di priorità, se tutti i dipendenti del gruppo a pari merito usufruiscono della PEO o, viceversa, non usufruiscono della PEO.

Nei casi suddetti i dipendenti sono elencati in ordine alfabetico.

Dipendente che risulta in graduatoria per le ex P.E.O./Differenziali stipendiali 2023 e cessa dal servizio in corso d'anno, libera risorse che potranno essere reimpiegate ai fini dell'incremento del differenziale previsto dal ccnl 2022 per determinate categorie di lavoratori.

Il limite massimo per i differenziali stipendiali 2023 è il rispetto dei seguenti due parametri:

1. Al massimo Euro 80.000 della parte stabile del fondo;

E

2. Al massimo n. 67 progressioni complessive come da schema al comma 4 lett b) e comunque nel rispetto dei limiti di legge;

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature] P.P.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Mc L

ART. 10 - Indennità condizioni di lavoro

(art. 70-bis, CCNL 2018 e art. 84 bis CCNL 16/11/2022)

Le parti concordano che la presente disciplina, quale strumento a carattere universale in materia di valutazione delle singole posizioni di lavoro troverà applicazione a far data dal 01/01/2023.

1. Tale disciplina con riferimento all'annualità 2024 sarà oggetto di verifica ed eventuale aggiornamento.
2. Ai dipendenti non titolari di Posizione Organizzativa che svolgono prestazioni di lavoro che comportano una continua e diretta esposizione a rischi, ivi compresi quelli definiti dal D. Lgs. 9 aprile 2008, n.81 (Testo Unico sulla Sicurezza nei luoghi di lavoro), nonché attività disagiate e maneggio valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, da rendersi in presenza presso il servizio di appartenenza o salvo particolari eccezioni che ne legittimano l'erogazione non in presenza.
3. L'indennità è riconosciuta solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti di ristoro dal rischio e/o disagio e maneggio valori, (salvo particolari eccezioni che ne legittimano l'erogazione) non assumendo rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i soli profili e/o categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza del Dirigente di Direzione di appartenenza, avvalendosi della collaborazione di RSPP per le attività rischiose, indicate nel DVR (Documento di Valutazione dei Rischi) dell'Ente e individuate al punto 10 del presente articolo.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari, in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, esposizione esterna, grado di responsabilità e, pertanto, in caso di svolgimento della prestazione del servizio in "lavoro agile" farà testo l'attestazione del Dirigente di riferimento. Tale indennità non è altresì cumulabile con l'indennità servizio esterno art. 56-sexies del CCNL 21/05/2018.
6. Compete al dirigente del servizio attestare relativamente a ciascuna unità di personale la sussistenza effettiva di causali giustificative diverse, ai fini dell'erogazione di detta indennità, che quindi non va a cumularsi con ulteriori indennità in quanto afferente a disagi diversi (esempio 56-sexies).
7. Il dirigente di servizio all'inizio di ogni anno e comunque non oltre il 28 febbraio di ogni anno, e ogni qual volta ci siano variazioni, verifica l'attribuzione dei vari tipi di indennità e ne dà comunicazione all'ufficio personale . La prima assegnazione è comunicata al dipendente dal dirigente di appartenenza e successivamente solo in caso di variazione delle varie indennità . In corso d'anno il dirigente comunicherà all'ufficio personale eventuali nuovi dipendenti, variazioni, cessazioni o revoche di detta indennità
8. Gli importi delle indennità di cui al presente articolo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno, di conseguenza sono opportunamente riproporzionati nei rapporti di lavoro part-time e sono calcolati sulla base delle effettive presenze riscontrabili dal sistema di rilevazione delle presenze/assenze.
9. Per l'attribuzione dell'indennità condizioni di lavoro deve ricorrere una o più delle seguenti condizioni, sulla base delle caratteristiche dimensionali ed ambientali nelle quali il lavoratore si trova ad operare:

gpt
A
H
Cant
*

P.P.
18
Om
Wm
Sting

Handwritten scribbles at the top of the page.

A. lo svolgimento di attività con indice di **rischio**, rilevabile dai Documenti di Valutazione Rischi (DVR) e riassunti nella Sez.16 "Programma di attuazione delle misure di sicurezza" di ogni documento per Gruppi Omogenei di Lavoratori, (medio, alto e molto alto);

Rischio	Totale punteggi da DVR da / a	Punteggio valido per la liquidazione
Assente	0	0
Medio	Da 1 a 2	1
Alto	Da 3 a 5	2
Molto Alto	Da 6 a 9	3

- B. la persistenza di oggettive condizioni di disagio, che pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, possono risultare rilevanti per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale (quali ad esempio attività con orario disagiato, con programmazione plurisettimanale ed alternanza di orari interi e spezzati);
- C. ricoprire il ruolo di agente contabile, formalmente individuato con provvedimento del dirigente competente, con maneggio di valori di cassa, secondo il regolamento contabile in essere nell'Ente.

10. Si prendono in considerazione i seguenti **rischi** indicati nel DVR per le indennità di condizioni lavoro:

- stress correlato,
- agenti biologici,
- attrezzature di lavoro/utilizzo macchinari/utilizzo mezzi di trasporto
- rumore (superamento valore di azione)
- vibrazioni (superamento valore di azione)
- cantieri /sopralluogo
- M M C
- colpi di calore periodo estivo

Handwritten notes and signatures on the right side of the page, including 'SA', 'LTI', and several illegible signatures.

La somma dei punteggi del **rischio** (medio alto e molto alto) derivanti dal DVR, determina una riparametrazione del rischio in:

Rischio	ASSENTE	MEDIO	ALTO	MOLTO ALTO
Categoria	0	1	2	3
		Fino a 2 c rischio medio	Da 3 rischio medio a 5	Uguale o superiore a 6 rischio
		Oppure 2 rischio medio o uno medio ed uno alto	Oppure 3 rischio medio e due alto, 3 alto e due medio, etc	

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'P.P.', '2019', and several illegible signatures.

M

Rischio	Totale punteggi da DVR da / a	Punteggio valido per la liquidazione
Assente	0	0
Medio	Da 1 a 2	1
Alto	Da 3 a 5	2
Molto Alto	Da 6 a 9	3

Ad esempio un dipendente che ha due valori medi di rischio si traduce in un valore punteggio medio pari ad 1.

Per informazioni sui rischi riportati sui DVR, contattare l'ufficio SPP titolare di tale competenza.

11. Nel caso di attività **disagiate**, si riportano di seguito i fattori di disagio specifici, oggetto di riparametrazione nella successive tabelle di cui al punto 13 e 14 ai fini della loro quantificazione economica:

A. Rapporto frontale (ore di front office con l'utenza sia interna che esterna a settimana)

Orario apertura servizio a settimana	Da 0 a 8 ore	Da 9 ore a 18 ore	+ 18 ore
Orario Front Office	0	1	2

B. Tipologia di utenza

Tipologia utenza	Fattore di incidenza	Esempio
Utenza sensibile	3	Sportello ufficio casa etc....
Utenza generica	2	Servizi demografici etc...
Utenza specifica	1	Utenza interna, oppure utenza di categoria come tecnici, etc..

C. Prestazioni riferite ad attività da svolgersi con articolazione oraria di particolare flessibilità e con particolari articolazioni orarie quali:

Prestazioni riferite ad attività da svolgersi con articolazione oraria di particolare flessibilità e con particolari articolazioni orarie quali	Pesatura
Orario Multiperiodale	2
Diretta assistenza agli organi ed uffici apicali	1

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

P.P.

Handwritten mark

Handwritten signature

ML

La somma dei punteggi di detti parametri, determina una riparametrazione del disagio in :

Disagio	ASSENTE	MEDIO	ALTO	MOLTO ALTO
Categoria/Punti	0	1	2	3
Punteggio	0	1-3	4-6	7

Disagio	Totale punteggi	Punteggio valido per la liquidazione
Assente	0	0
Medio	Da 1 a 3	1
Alto	Da 4 a 6	2
Molto Alto	7	3

12. **Maneggio valori** viene erogato a consuntivo agli agenti contabili in base alla seguente tabella :

Maneggio valori Importo annuale movimentato	Pesatura valida per la liquidazione
Da euro 3.000 a 20.000	1
Da 20.001, a 30.000 Euro	2
Oltre 30.000	3

L'indennità maneggio valori sarà individuata preventivamente dal dirigente di appartenenza e sarà erogata a consuntivo l'anno successivo dietro attestazione riepilogativa del dirigente.

[Handwritten signature]

13. L'incidenza delle causali di cui sopra, determina una pesatura delle indennità da condizioni di lavoro nella seguente maniera:

Causale/Incidenza	ASSENTE	MEDIA	ALTA	MOLTO ALTA
RISCHIO	0	1	2	3
MANEGGIO VALORI	0	1	2	3
DISAGIO	0	1	2	3
TOTALE PARAMETRI	0	3	6	9

[Handwritten signature]

14. Gruppi omogenei di lavoratori, individuati in ordine ai criteri di cui al precedente punto, e le misure delle indennità giornaliere spettanti, determinate con i criteri di cui al comma 3 dell'art. 70-bis del CCNL 21/05/2018, sono calcolati con la seguente metodologia:

[Handwritten signature]

[Handwritten signature] P.P.

[Handwritten signature]

ML

PESO TOTALE DELLE 3 CAUSALI	FASCIA INDENNITA'
1	€ 1,50
2	€ 1,55
3	€ 1,60
4	€ 1,65
5	€ 1,70
6	€ 1,75
7	€ 1,80
8	€ 1,90
9	€ 2,00

L'indennità viene erogata mensilmente, a consuntivo, sulla base dell'effettivo svolgimento delle attività risultante dai cartellini, come attestate ad inizio anno o con successive modifiche dal dirigente del Servizio di appartenenza di ciascuno dei dipendente interessati

All'inizio dell'anno successivo, per gli agenti contabili già individuati l'anno precedente, il dirigente attesterà la fascia del maneggio valori in cui il dipendente è rientrato nell'anno precedente e andrà a rideterminare il peso complessivo delle tre causali. Il nuovo valore di fascia andrà comunicato all'ufficio personale che provvederà ai conteggi dei conguagli che saranno comunicati successivamente all'ufficio economico per la relativa liquidazione.

ART. 11 - Indennità per specifiche responsabilità
(art. 84 del CCNL 16/11/2022)

1. Criteri

Il presente articolo disciplina le indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16/11/2022, con applicazione dal 1 gennaio 2023.

Il CCNL 2022 disapplica il precedente art 70 quinquies del CCNL 21/05/2018.

Conseguentemente all'approvazione di questo decentrato si dovranno compiere gli atti consequenziali alla nuova normativa.

2. Situazioni legittimanti

Per il riconoscimento delle responsabilità e relative indennità di cui art. 84°, CCNL 16/11/22 occorre riferirsi a quelle situazioni di lavoro anche concomitanti in cui siano collocati dipendenti nelle aree (EX categoria B, C e D), che non risultino incaricati di posizione organizzativa,

1. cui sia affidato formalmente l'esercizio di compiti che comportino specifiche responsabilità, che operino in situazioni di complessità organizzativa,
2. che richiedano l'attivazione di particolari professionalità tecniche,
3. che operino con rilevanti margini di autonomia lavorativa, in coerenza con le esigenze organizzative dei servizi e, comunque, nel rispetto della declaratoria della categoria di appartenenza.

L'individuazione delle situazioni caratterizzate da compiti di responsabilità è effettuata riferendosi ai contenuti della specifica posizione lavorativa e alla concreta presenza, anche concomitante, delle seguenti condizioni:

22

[Handwritten signature]

- a) responsabilità di procedimenti complessi o comunque di rilevante importanza;
- b) gestione e relativa rendicontazione di risorse economiche e finanziarie di rilevante entità;
- c) preposizione a strutture complesse e coordinamento di gruppi di lavoro;
- d) esercizio di competenze specialistiche ad elevato contenuto professionale;
- e) conduzione di specifici piani di attività per il perseguimento di obiettivi di particolare rilievo
- f) Responsabile U.O. formalmente nominato con determina dirigenziale;
- g) funzione derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe, Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi; compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile; d'ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

3. Criteri di graduazione

1. Le indennità per i compiti di responsabilità, alle condizioni predette, sono attribuite e graduate in esito a valutazioni, in misura maggiore o minore, di:

- A carico di responsabilità formali
- B attribuzione di responsabilità di procedimento ai sensi della legge 241/90 e d.lgs. 36/2023
- C rilievo delle competenze specialistiche richieste
- D margini di autonomia lavorativa
- E affidamento di risorse umane e strumentali
- F rilevanza e complessità dei compiti e dell'impegno gestionale
- G grado di integrazione complessiva richiesto dai compiti gestionali
- H rilevanza e visibilità esterna
- I rilievo di compiti di coordinamento affidati
- L assegnazione di funzioni plurime e il loro grado di diversificazione
- M Responsabile UO formalmente nominato con determina dirigenziale
- N Responsabilità relativa terza tipologia di specifiche

2. I livelli di complessità e responsabilità vengono descritti e classificati dai Dirigenti di Direzione, tramite redazione, per ciascuna responsabilità individuata di apposite schede, come da modello allegato n. 2, in cui sono descritte le caratteristiche salienti della singola responsabilità, e viene riconosciuto il rilievo di ciascuno degli elementi classificatori sopra riportati. In relazione alla prevalenza di tali elementi vengono conseguentemente definite le relative indennità, secondo le fasce di seguito indicate:

[Handwritten notes and signatures on the right side of the page]

Ex Cat. B / area operatori esperti	
valore €	tipologie di specifiche responsabilità
Da 500 a 1.500 Euro	carico di responsabilità formali rilievo delle competenze specialistiche richieste margini di autonomia lavorativa

[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page]



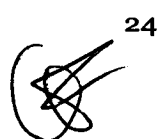




M C

	<p>affidamento di risorse umane e strumentali rilevanza e complessità dei compiti e dell'impegno gestionale grado di integrazione complessiva richiesto dai compiti gestionali rilevanza e visibilità esterna rilievo di compiti di coordinamento affidati assegnazione di funzioni plurime e il loro grado di diversificazione</p> <p>Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici complessi e straordinari rispetto all'attività ordinaria ascrivibile alla propria qualifica è riservata e limitata esclusivamente a coloro che svolgono o funzioni di coordinamento operativo complesso, con esclusione di funzioni di mera segreteria.</p>
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Ex Cat. C /area istruttori	
valore €	tipologie di specifiche responsabilità
Da 625 fino a 1.900 Euro	<p>carico di responsabilità formali attribuzione di responsabilità di procedimento rilievo delle competenze specialistiche richieste margini di autonomia lavorativa affidamento di risorse umane e strumentali rilevanza e complessità dei compiti e dell'impegno gestionale grado di integrazione complessiva richiesto dai compiti gestionali rilevanza e visibilità esterna rilievo di compiti di coordinamento affidati assegnazione di funzioni plurime e il loro grado di diversificazione</p> <p>Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici complessi e straordinari rispetto all'attività ordinaria ascrivibile alla propria qualifica è riservata e limitata esclusivamente a coloro che svolgono o funzioni di coordinamento operativo complesso, con esclusione di funzioni di mera segreteria, oppure funzioni altamente complesse con conoscenze pluri-specialistiche di elevato supporto giuridico o economico o tecnico.</p>

Y
LPT
A
B
ee
ent
*

Ex Cat. D/ area funzionari	
valore €	tipologie di specifiche responsabilità
Da 750 fino a / 2.300 Euro	<p>carico di responsabilità formali attribuzione di responsabilità di procedimento rilievo delle competenze specialistiche richieste margini di autonomia lavorativa affidamento di risorse umane e strumentali rilevanza e complessità dei compiti e dell'impegno gestionale grado di integrazione complessiva richiesto dai compiti gestionali rilevanza e visibilità esterna rilievo di compiti di coordinamento affidati assegnazione di funzioni plurime e il loro grado di diversificazione Responsabile UO</p> <p>Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici complessi e straordinari rispetto all'attività ordinaria ascrivibile alla propria qualifica è riservata e limitata esclusivamente a coloro che svolgono o funzioni di</p>

Ne li

	coordinamento operativo complesso, con esclusione di funzioni di mera segreteria, oppure funzioni altamente complesse con conoscenze pluri-specialistiche di elevato supporto giuridico o economico o tecnico.
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------


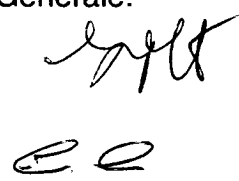
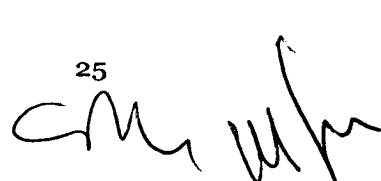


3. Tipologie di specifiche responsabilità

Specifiche responsabilità	
valore €	tipologie di specifiche responsabilità svolte nell'anno
Fino a 300	a) le specifiche responsabilità del personale delle Aree (ex categorie B, C e D) attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi; b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile; d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

1. Detta specifica responsabilità viene riconosciuta a quei dipendenti cui siano attribuite ad inizio anno con atti formali annuali o max biennali (Determina) dei rispettivi Dirigenti le relative responsabilità riferite alle casistiche a b c d. ed effettivamente svolte. In caso di nuovo subentro, cessazione e revoca di dette responsabilità, i dirigenti dovranno integrare con atti formali
2. Il compenso è definito nella misura massima di € 300,00 annui e va corrisposto esclusivamente al personale al quale sono affidate una o più specifiche responsabilità (senza possibilità di cumulo tra le casistiche a b c d).
3. I compensi spettanti per lo svolgimento di compiti che comportano specifiche responsabilità hanno cadenza annuale.
4. La durata degli incarichi è di norma annuale, non frazionabile, salvi i casi di cui cessazione e, revoca e relativa sostituzione.

5. Procedura di affidamento

- Il Segretario Generale invia una nota di richiesta ai dirigenti relativamente alle specifiche responsabilità al fine di individuare le posizioni richieste di norma nei primi tre mesi dell'anno.
- I dirigenti, nell'individuare gli incarichi di specifica responsabilità, dovranno tener conto dei criteri adottati dal presente accordo, nel rispetto dei limiti delle risorse destinate dal Segretario Generale.

P.P.     

- Il Segretario Generale, nell'ambito del budget complessivo annuo, viste le richieste, assegna il budget per le specifiche responsabilità per ogni Direzione **almeno** annualmente autorizza il quadro complessivo delle funzioni di responsabilità verificando le condizioni di applicazione e modificando le proposte dirigenziali. La ripartizione del budget tra le direzioni dovrà essere effettuata nel modo più equo possibile tenuto conto dell'organizzazione delle singole direzioni.
- Previa comunicazione al Segretario Generale della revoca o cessazione, con determinazione dirigenziale, dovrà essere disposta, al verificarsi dei rispettivi presupposti, la cessazione o la revoca, della corresponsione dell'indennità stessa.
- La liquidazione dell'indennità è disposta annualmente dal dirigente di riferimento ed è corrisposta nell'anno successivo.
- Prima della relativa liquidazione, ciascun dirigente dovrà predisporre un sintetico report delle attività svolte dai dipendenti destinatari delle specifiche responsabilità nella propria struttura, che sarà trasmesso al Segretario Generale per la verifica.
- Solo al termine della verifica, e previo riscontro positivo della stessa, sarà possibile provvedere alla liquidazione, da parte dei dirigenti, delle spettanze dovute per l'istituto di cui trattasi.

6. Affidamento formale incarichi

1. Le funzioni di responsabilità sono riconosciute al personale delle aree (EX cat. B, C o D) non titolare di E.Q. con prestazione lavorativa a tempo pieno ed a part-time minimo del 70,00%.
2. I Dirigenti di Direzione, formalizzano con propria determina l'affidamento nominale degli incarichi di cui trattasi, con durata non superiore a due anni, secondo le caratteristiche professionali e attitudinali dei dipendenti ed in base al budget assegnato;
3. I dirigenti dovranno favorire la rotazione, con le diverse leve gestionali, ove possibile e compatibilmente con l'incarico da ricoprire;
4. Alla scadenza dei due anni gli incarichi possono essere rinnovati ;
5. Eventuali variazioni in corso d'anno di cui si dovesse avvertire l'esigenza, riguardanti le caratteristiche, la denominazione e la fascia, potranno avvenire nell'ambito del budget complessivo Dirigenziale e dovranno essere comunicate al Segretario che potrà autorizzarle o meno, successivamente andranno dichiarate in apposita determina del Dirigente di modifica dell'originaria determina istitutiva.
6. Ad ogni dipendente può essere attribuito un'**indennità per specifiche responsabilità**, entro il valore massimo della categoria.

7. Casi di cessione degli incarichi

Gli incarichi di specifiche responsabilità cessano:

1. per dimissioni e/o cessazioni dal servizio;
2. per trasferimento ad altra direzione o ufficio o struttura dell'Amministrazione Comunale;
3. qualora il dipendente non sia più adibito alle funzioni individuate;
4. per collocazione in posizione di comando o di distacco presso altro ente.

8. Casi di Revoca degli incarichi

Gli incarichi di specifiche responsabilità devono essere revocati a seguito di:

1. adozione di provvedimenti disciplinari definitivi superiori alla censura;

M.L.

2. sospensione cautelare in caso di procedimento penale;
3. accertamento di gravi inadempienze da parte dell'incaricato;
4. collocazione in aspettativa per lungo periodo (superiore a 6 mesi);
5. intervenuti mutamenti organizzativi;
6. per ragioni organizzative di varia natura (tra cui l'oggettiva decadenza della ragion d'essere dei compiti che hanno comportato il riconoscimento),
7. per insufficiente impegno professionale che abbia comportato l'accertamento di risultati negativi sulla performance

9. Pagamento

A consuntivo annuo il Dirigente del Personale provvede alla corresponsione delle relative indennità, previa acquisizione della certificazione (liquidazione) da parte dei Dirigenti circa l'effettivo e corretto svolgimento dei compiti affidati.

10 Assenze e sostituzione

In caso di assenza superiore a 3 mesi, escludendo da tale computo i periodi di ferie, il titolare della funzione può essere temporaneamente sostituito, con provvedimento del dirigente competente, da altro dipendente non titolare di posizione organizzativa. Il dipendente assente non percepisce il trattamento accessorio dalla data di nomina del sostituto. Al rientro in servizio da parte del dipendente originariamente titolare della responsabilità, questi viene reintegrato nella titolarità della responsabilità per specifica responsabilità, con conseguente ripristino del relativo trattamento e decadenza dell'incarico al sostituto. In caso di assenza prolungata del dipendente, ma non superiore a 3 mesi, il dirigente valuta l'apporto che lo stesso ha avuto nel corretto svolgimento dei compiti affidati.

11 Applicazione


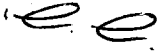



Il presente articolo avrà decorrenza 01/01/2023
A partire dall'anno 2023 sono destinati all'istituto 150.000 euro

Art. 12 - Criteri generali per l'attribuzione di altri trattamenti accessori Criteri di riparto risorse aggiuntive derivanti da "Piani triennali di razionalizzazione della spesa" (art. 16, commi 4-6, D.L. 6/7/2011 n. 98, conv. L. 111/2011)

Per la dovuta informazione ex art. 16, comma 6, del D.L. n. 98/2011, l'amministrazione comunale trasmette alla parte sindacale i "Piani triennali di razionalizzazione" entro 30 giorni dall'adozione.

Con riferimento alle modalità di riparto della quota dei risparmi derivanti dall'attuazione dei piani di razionalizzazione destinabile alla contrattazione integrativa (massimo 50% delle economie aggiuntive totali realizzate, ex art. 16, comma 5, D.L. n. 98/11), le parti concordano che la stessa, depurata delle quote per contributi previdenziali e assistenziali e Irap a carico dell'ente, è destinata per il 50% a premiare il personale direttamente e proficuamente coinvolto nei piani (budget aggiuntivo per specifico gruppo lavoro) e per il 50% a incrementare i compensi diretti a incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi, tramite integrazione della quota di risorse destinata all'incentivazione della performance.

La distribuzione delle economie tra il personale coinvolto nei piani di razionalizzazione deve rispettare, a titolo indicativo, i seguenti criteri:

FP.     GM 

M. W.

-partecipano alla distribuzione i dipendenti che siano stati formalmente inseriti nel piano e che abbiano concretamente partecipato alle attività;

-la ripartizione tra il personale è operata dal Dirigente secondo i seguenti criteri: a) qualità dell'apporto professionale correlato all'inquadramento; b) apporto operativo dei componenti il gruppo di lavoro alle varie fasi dell'attività; c) qualità dell'apporto personale.

Le risorse aggiuntive derivanti dai piani di razionalizzazione sono rese disponibili a seguito di accertamento, a consuntivo, del raggiungimento degli obiettivi annuali di risparmio prefissati e detti risparmi sono accertati dal competente organo di controllo interno.

L'attribuzione ai dipendenti dei premi per la partecipazione a piani di razionalizzazione avviene a consuntivo e non assorbe i premi individuali di produttività.

ART 13 - Disciplina del premio di efficienza (art. 27 D.Lgs. 27/10/2009, n. 150)

La quota fino al 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno dell'Ente o, comunque, derivanti da significativi benefici per l'Ente rispetto a pre-individuati trend di partenza, di cui all'art. 27 del D.Lgs. n. 150/2009, è destinata, nella misura stabilita dalla Giunta comunale con propria direttiva (comunque non oltre i 2/3), a premiare il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili, di parte variabile, per la contrattazione decentrata come meglio precisato al comma 4.

Per l'attuazione di quanto previsto dal presente articolo i dirigenti, predispongono ed approvano la realizzazione di specifici progetti che dovranno dettagliatamente indicare:

- l'attività e/o l'intervento che darà luogo al risparmio;
- la quantificazione dell'entità del risparmio previsto;
- la quota destinata a premiare il personale coinvolto, nel limite stabilito dalla Giunta comunale con propria direttiva con le modalità definite nei successivi commi;
- i dipendenti coinvolti, la quota di apporto individuale alla realizzazione del progetto e la quota di compenso individuale.

La distribuzione del premio di efficienza tra il personale coinvolto negli obiettivi di cui sopra deve rispettare i seguenti criteri:

- partecipano alla distribuzione del premio i dipendenti che siano stati formalmente inseriti nel progetto e che abbiano concretamente partecipato alle attività;
- la ripartizione degli incentivi tra il personale è operata dal Dirigente secondo i seguenti criteri: a) qualità dell'apporto professionale correlato all'inquadramento; b) apporto operativo dei componenti il gruppo di lavoro alle varie fasi dell'attività; c) qualità dell'apporto personale.

La parte residua del risparmio di cui al comma 1, non destinata a premiare il personale direttamente coinvolto, è assegnata ad incremento dei compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi nell'ambito della quota di risorse destinate alla performance.

Il Dirigente valuta il risultato raggiunto e l'apporto individuale al conseguimento del risultato secondo le modalità previste dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente e documenta il conseguimento del risparmio in una relazione finale a consuntivo delle attività.

Le risorse per ciascun progetto sono messe a disposizione del dirigente competente a

[Vertical list of handwritten signatures]

[Horizontal list of handwritten signatures]

Handwritten signature

consuntivo, previa documentazione dei risparmi nella "Relazione sulla performance" e validazione da parte dell'Organismo indipendente di valutazione.

L'attribuzione ai dipendenti del premio di efficienza avviene a consuntivo e non assorbe i premi individuali di produttività.

ART. 14 -Welfare Integrativo (art. 82, CCNL 2022)

Alle misure di sostegno indicate dalla norma contrattuale per l'anno 2018 sono attribuite le seguenti risorse (nei limiti delle disponibilità già stanziato dall'ente):

- euro 7.000 per abbonamenti a tariffa agevolata (capitolo di spesa 110250);
- euro 2.000 per contributi a dipendenti per l'uso mezzi di trasporto pubblico (cap. 110138)

Le parti concordano di verificare annualmente la possibile di incremento delle risorse e le ripartizione delle stesse tra le diverse modalità di impiego.

ART. 15 - Indennità di reperibilità - (art. 24, CCNL 2018)

Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese.

Le parti concordano di mantenere l'importo di euro 11.30

ART. 16 - Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 7 lett. J, CCNL 2022)

1. In attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del CCNL 16/11/2022⁵, al fine di definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate alla retribuzione di risultato degli incarichi di elevata qualificazione, a decorrere dal 1/1/2023 viene introdotto un sistema di perequazione mediante abbattimento della retribuzione di risultato nelle percentuali progressive indicate nella seguente tabella:

Incentivi Importo		Riduzione di risultato
DA EURO	A EURO	%
0	A 2.000,00	0
Da 2.001	A 4.000,00	20%
Da 4.001	A 7.000,00	40%
Da 7.001	A 10.000,00	80%
Oltre	10.0001,00	100%

2. L'ammontare delle riduzioni di cui al comma 1) è distribuito a tutti i funzionari EQ in proporzione alla retribuzione di risultato individuale attribuita.
3. Le eventuali risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 79 comma 3 sono destinate a retribuzione di risultato da distribuire proporzionalmente tra l' E.Q. dell'anno

Handwritten signatures and initials:
 P.P. *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*

M. L.

ART. 17 – Linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2022)

Le parti concordano di incontrarsi, alla presenza degli RLS, almeno due volte l'anno per concordare le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro.

Nei suddetti incontri l'Ente darà informazione di tutte le iniziative formative programmate in rispetto della normativa vigente e verranno concordate tutte le ulteriori iniziative necessarie per rafforzare la prevenzione nei singoli settori dell'Amministrazione.

Almeno una volta l'anno, l'Ente trasmetterà alla parte sindacale tutte le informazioni relative a infortuni sul lavoro, malattie professionali, accessi allo sportello di ascolto.

Al fine di supportare il personale con rischio medio e alto, l'Ente si impegna verificare l'utilizzo di risorse per un supporto psicologico con personale specializzato. Detta verifica sarà fatta in collaborazione con il CUG nell'ambito dello sviluppo del prossimo piano triennale delle azioni positive.

ART. 18 – Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)

Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.

Il contingente può essere rivisto annualmente a seguito di verifiche sull'organizzazione dell'ente.

[Handwritten signature]

ART. 19- Banca delle ore (art. 33 CCNL 16/11/2022)

Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore sarà oggetto di contrattazione a partire dal mese di gennaio 2024 contestualmente ad un accordo a stralcio da prevedere sul disciplinare orario.

[Handwritten initials]

Art 20 Flessibilità dell'orario di lavoro (art 36 CCNL 2022)

Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è stato adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (quali trasporto scolastico , insegnanti scuole comunali, servizi in turno, ecc.).

[Handwritten initials]

Si prevede il prolungamento della fascia di flessibilità in entrata posticipata di 60 minuti rispetto a quella ordinaria con corrispondente uscita.

Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro siano valutate opportunamente, da parte dei responsabili, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro.

[Handwritten initials]

[Handwritten signature]

e.e.

P.R.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

ART 21 - Orario di lavoro e orario multiperiodale

(artt. 29 e 31, CCNL 2022)

Le parti si impegnano a rispettare la disposizione (art. 4, D.L. n. 66/2003) per la quale la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento ad un arco temporale di 6 mesi.

Tale arco temporale è incrementato di ulteriori 2 mesi in presenza di esigenze obiettive determinate da più consultazioni elettorali/referendarie nell'anno di riferimento.

L'orario multiperiodale consiste nel concentrare l'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno. Questi periodi a termini di contratto, di norma non possono superare le 13 settimane. La contrattazione decentrata individua le condizioni in presenza delle quali è possibile superare il detto periodo di 13 settimane.

Si conferma quanto già contrattato in data 29.10.2018 per i dipendenti del servizio scuolabus.

Le parti confermano quanto segue:

- di elevare il periodo di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 7, comma 4 lett. q, del CCNL del 16/11/2022 per i dipendenti autisti addetti al trasporto scuolabus, da 13 settimane a 52 settimane all'anno, con decorrenza dal settembre;
- in ordine alla richiesta della parte sindacale relativa alla flessibilità oraria del personale autista addetto al servizio di trasporto scuolabus, la parte pubblica concede:
 - 10 minuti giornalieri in entrata solo in caso di anticipo dell'orario di lavoro, non in caso di posticipo in quanto ciò potrebbe compromettere il servizio rivolto all'utenza;
 - 10 minuti giornalieri in uscita, sia caso di anticipo che di posticipo dell'orario di lavoro.
- Nel periodo estivo, l'orario plurisettimanale dei dipendenti addetti al servizio scuolabus può prevedere la riduzione del numero delle giornate lavorative da 5 a 4.

ART 22 - Lavoro straordinario

(art. 7, c. 4, lett. s, art. 32 CCNL 2022)

Le parti confermano il limite massimo annuo individuale in misura di 180 ore, con possibilità di superamento di detto limite fino ad un massimo di 250 ore pro-capite, per una percentuale di personale non superiore al 2% della dotazione organica per i seguenti uffici:

- Direzione Servizi Istituzionali (per gli autisti di rappresentanza),
- Direzione Organi Istituzionali (per assistenza alla Giunta Municipale ed al Consiglio Comunale).

Man

Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dar luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

ART. 23 - Turnazioni

(art. 30 CCNL 2022)

1. Rispetto ai casi dettati dalla norma contrattuale, sono individuate ulteriori ipotesi di esenzione dal turno notturno, quali quelle collegate:

- a particolari patologie certificate a carico del dipendente;
- alla presenza di un nucleo familiare con figli (almeno due) tutti di età inferiore ad anni 8.

2. Ai sensi dell'art.7 comma 4 lett. ac) del CCNL 16/11/2022 è riconosciuta la facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30 comma 5, lett d).

Il recupero dovrà essere effettuato entro 30 gg dalla giornata festiva infrasettimanale lavorato nei tempi concordati con il relativo Dirigente/Responsabile. Resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, l'economia di spesa per l'onere relativo alla predetta indennità di turno resta acquisita nel bilancio dell'ente, in quanto computata figurativamente a carico del Fondo.

Art. 24 Riduzione orario di lavoro per lavoratori turnisti

(art. 7 comma 4, lett. ad) CCNL 16/11/2022 - art. 22 CCNL 1.4.1999)

1. Per il personale inserito in turni di lavoro (c.d. turnista) si conferma, come previsto dall'art. 22 del CCNL 1.4.1999, la riduzione dell'orario di lavoro settimanale a 35 ore, purché permanga la continuità e regolarità dei servizi istituzionali, e siano evitati costi aggiuntivi diretti o indiretti. I maggiori oneri derivanti dalla riduzione stessa (costo di un'ora settimanale non lavorata) devono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario (inteso come riduzione della spesa destinata a finanziare il lavoro straordinario) o con stabili modifiche degli assetti organizzativi che generino economie. Entro il mese di gennaio dell'anno successivo il responsabile dell'area interessata presenterà apposita relazione dimostrativa in tal senso.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

P.P.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

ART. 25 - Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro
(art. 7, c. 4, lett. t, CCNL 2022)

Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo. Ai fini di cui al precedente comma sono individuati interventi di miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione.

ART. 26 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di E.Q.
(art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2022)

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse E.Q. (performance individuale).
2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di E.Q. quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo. 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.

ART. 27 - Indennità di servizio esterno P.M.
(art. 7 c 4 lett e art. 100, CCNL 2022)

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 15,00.
2. Per via continuativa è da intendersi minimo di n. 8 giorni servizio esterno al mese.
3. 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.
4. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del ccnl 2022
 - 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.
5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.

M.L.

6. Per il personale impegnato nei servizi esterni si prevede l'erogazione dell'indennità di servizio esterno per un valore pari a 2,5 euro giornalieri da applicarsi a partire dal 01/01/2023.

ART. 28 - Indennità di funzione P.M.

(art. 7 c. 4 lett. W art97, CCNL 2022)

Al personale dell'area istruttori e funzionari (Ex categoria C e D), non titolare di E.Q., appartenente al servizio di Polizia locale è attribuita un'indennità di funzione per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità.

1. L'agente /assistente di polizia locale (ex cat. C) con i suddetti compiti di responsabilità percepirà l'indennità nella misura minima di 625 euro e massima di 1.400 euro annui
2. L'ispettore / commissario di polizia locale (ex cat. D) con i suddetti compiti di responsabilità percepirà l'indennità nella misura minima di 750 e massima di 1.800 euro annui.

Per l'attribuzione delle suddette indennità si applica la stessa disciplina delle specifiche responsabilità riportata all'art. 11 di questo CDI.

L'istituto avrà decorrenza dal 01/01/2023,

Si conferma per l'anno 2023 l'importo destinato a detta indennità pari a 14.400 euro





ART. 29 - Applicazione delle disposizioni al personale a tempo determinato e a tempo parziale

(art. 1, CCNL 22/4/2004)

Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato concorre agli incentivi ed ai compensi relativi alla performance, alle condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo e nel sistema di valutazione e premialità vigente presso l'ente.

Il sistema di valutazione viene applicato al dipendente che viene assunto con un contratto a tempo determinato per la durata prevista al regolamento performance dell'Ente:

1. al momento dell'entrata in servizio del dipendente, il Dirigente consegna la scheda con gli obiettivi da raggiungere e i comportamenti da mantenere (redatta secondo quanto previsto dal nuovo sistema di valutazione e relativa all'intero periodo del rapporto a tempo determinato);
2. a fine del periodo di lavoro a tempo determinato il Dirigente effettua la valutazione del dipendente sempre secondo quanto previsto dal sistema di valutazione;
3. se la fine dell'anno capita nel periodo di lavoro, il Dirigente effettua una valutazione parziale al 31.12 solo se sono trascorsi almeno tre mesi dall'inizio del rapporto lavorativo;
4. la quota di incentivo annuale è determinata con le stesse modalità previste per il tempo indeterminato, fatta salva soltanto la durata del rapporto di lavoro.

P.P. e.e.    

M C -

Nel caso di dipendente assunto con un contratto a tempo determinato per una **durata inferiore a 3 mesi** (90 giorni) non si applica il sistema di valutazione e quindi il dipendente non percepisce alcuna quota di premialità.

Al personale con contratto di lavoro a tempo parziale sono riconosciuti gli incentivi alla performance proporzionalmente all'entità della prestazione lavorativa stabilita nel contratto individuale.

ART. 30 - Personale distaccato, comandato o assegnato funzionalmente
(art. 19 e dichiarazione congiunta n. 13, CCNL 22/1/2004)

1. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 del CCNL 22/1/2004, il personale del Comune di Pisa distaccato, comandato o assegnato funzionalmente presso enti, amministrazioni, aziende, ecc. concorre agli incentivi ed ai compensi, alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

2. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e dalla dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL 22/1/2004, il personale del Comune di Pisa distaccato, comandato o assegnato funzionalmente per periodi superiori a 15 giorni continuativi presso enti, amministrazioni, aziende, ecc. può concorrere agli istituti del salario accessorio secondo la disciplina prevista nell'ente utilizzatore, fatti salvi diversi accordi definiti con il predetto ente.

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

P.P. *[Handwritten signature]*

[Handwritten signature]

e.e. *[Handwritten signature]*

ALLEGATI

TABELLA 1 - Costituzione del fondo delle risorse decentrate - Componente stabile

FONDO 2023		
RISORSE STABILI		
Art. 79 comma1, lettera a) - CCNL 16/11/2022	ART.67 comma1- Unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili indicate dall'art.31, comma 2, del CCNL del 22,01,2004, relative all'anno 2017 come certificate dal collegio dei revisori	3.289.193,53
	di cui destinato a Fondo per le posizioni organizzative/EQ	391.515,00
	risorse art.67 comma 1 al netto del fondo posizioni organizzative/EQ	2.897.678,53
Art. 79 comma 1, lettera a) - CCNL 16/11/2022	art. 67 comma 2 lettera c incremento ria cessati (soggetto a limiti tetto)	162.885,45
TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL TETTO DI SPESA		3.060.563,98
Art. 79 comma 1, lettera a) - CCNL 16/11/2022	art.67 comma 2 lettera b destinato al pagamento degli incrementi ccnl su fondo (fuori dal tetto sezione autonomie 18/2018)	74.407,71
Art. 79 comma 1, lettera a) - CCNL 16/11/2022	art.67 comma 2 lettera a) incremento di € 83,20 per dipendenti presenti al 31/12/2015 (85,20x686) da effettuare al 31/12/2018 ma a valere sul 2019 (fuori dal tetto sezione autonomie 19/2018)	57.075,20
Art. 79 comma 1, lettera b) - CCNL 16/11/2022	un importo su base annua pari ad € 84,50 per unita personale destinatarie del ccnl in servizio 31/12/2018: €84,5x663 dipendenti)	56.023,50
Art. 79 comma 1, lettera d) - CCNL 16/11/2022	un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art.76 (Incrementi degli stipendi tabellari) riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono i suddetti incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data.	61.449,83
Art. 79 comma 1 bis - CCNL 16/11/2022	risorse gia' a carico del bilancio corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 (giuridico) e B1 e tra D3 (giuridico) e D1, da utilizzare per corrispondere i differenziali stipendiali al personale inquadrato nei profili professionali della categoria B e D a cui si accedeva dalla posizione conomica B3 e D3. (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione del personale) - decorrenza 1°/4/2023; (n.70 dipendenti B3 - n. 22 dipendenti in D3 - alla data del 1° aprile 2023);	115.462,14
TOTALE RISORSE STABILI NON SOGGETTE AL TETTO DI SPESA		364.418,38
	Riduzioni consolidate Circ. 40/2010 R.G.S.	-85.125,16
	riduzioni consolidate L.122/2010	-37.675,12
TOTALE COMPLESSIVO RISORSE STABILI		3.302.182,08
	recupero personale ata quota ANNUALE (10^quota di 14 totali con inizio nel 2014)	-41.145,00
TOTALE COMPLESSIVO RISORSE STABILI al netto riduzione ata		3.261.037,08
	quota destinata alle posizioni organizzative / EQ	391.515,00
TOTALE RISORSE STABILI A DISPOSIZIONE COMPRESA POVEQ		3.652.552,08

Relativamente alla voce "Recupero personale ATA – quota annuale" si fa presente quanto segue:

-in applicazione dell'art. 4 del D.L. 16/2014, convertito con modificazioni nella L. 68/2014, tenuto conto che "gli enti locali che non hanno rispettato i vincoli finanziari posti alla contrattazione collettiva integrativa sono obbligati a recuperare integralmente, a valere sulle risorse finanziarie a questa destinate, rispettivamente al personale dirigenziale e non dirigenziale, le somme indebitamente erogate mediante il graduale riassorbimento delle stesse, con quote annuali e per un numero massimo di annualità corrispondente a quelle in cui si è verificato il superamento di tali vincoli" si recuperano le quote di risorse destinate al trattamento accessorio relative al personale ATA trasferito allo Stato dal 1/1/2000 che non sono state oggetto di una proporzionale riduzione a valere sul fondo delle risorse decentrate. -l'importo della riduzione, a valere sulle risorse stabili, è pari ad € 41.145.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "P.R.", "ee", and "36".

Handwritten signature

-tale importo, moltiplicato per il numero degli anni in cui è stato indebitamente erogato (14 anni), è quantificato in complessivi € 576.030,00 che sarà riassorbito in quote annuali corrispondenti a quelle in cui si è verificato l'indebito mantenimento nel fondo di tali risorse; tali somme da recuperare potranno essere compensate anche attraverso l'utilizzo dei risparmi effettivamente derivanti dalle misure di razionalizzazione organizzativa o di quelli derivanti dai piani triennali di razionalizzazione della spesa.

TABELLA 2 Costituzione del fondo delle risorse decentrate – Componente variabile

RISORSE VARIABILI		
Art. 79 comma 2, lettera b)- CCNL 16/11/2022	un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua del monte salari dell'anno 1997, relativo al personale destinatario del presente CCNL, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa;	224.840,00
Art. 79 comma 2, lettera c)- CCNL 16/11/2022	risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, ove sussista nel bilancio la relativa capacità di spesa -PISA CITTA SICURA	300.000,00
TOTALE RISORSE VARIABILI		524.840,00
	riduzione consolidata L. 122/2010 e legge 147/2013 (parte variabile)	-13540,47
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE A TETTO DI SPESA		511.299,53

Le componenti stabili e variabili (TABELLA 1 e TABELLA 2) del Fondo decentrato 2023, ai sensi dell'art. 67 comma 7 del CCNL 21.5.2018, sommate agli incarichi di posizione organizzativa non deve superare quanto certificato per il Fondo decentrato 2016, cioè Euro 4.189.842,00 considerato al netto riduzione annua ATA (€ 4.230.987-€ 41.145,00).

TABELLA 3 – Costituzione del Fondo delle risorse decentrate – Quota soggetta a riduzione

VERIFICA RISPETTO TETTO 2016	
totale stabili + totale variabili soggette al tetto	3.772.336,61
FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE/EQ	391.515,00
incrementi di cui all'art. 67 comma 2 lett a) e b) non soggetti al limite	-131.482,91
incrementi di cui all'art. 79 comma 1 lett. b) d) e 1 bis	-232.935,47
totale per verifica rispetto tetto complessivo al netto riduzione ata	3.799.433,23
FONDO 2016 AL NETTO RIDUZIONE ATA CERTIFICATO	4.189.842,00

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signatures and initials: P.P., SPIT, and others.

Handwritten signatures and initials: ee, 20, etc., and others.

Un c

TABELLA 4 - Risorse decentrate variabili aggiuntive non assoggettate a riduzione

Alle risorse come sopra quantificate si aggiungono le altre componenti "variabili" non assoggettate alla riduzione di cui all'art. 67 comma 7 del CCNL 21.5.2018

Art. 79 comma 5- CCNL 16/11/2022	un importo a base annua pari a € 84,50 per unita' di personale destinatarie del presente contratto in servizio al 31/12/208 (n. 663 dipendenti); UNA TANTUM solo per l'anno 2023, relative al 2021 e 2022	112.047,00
Art. 79 comma 2 lettera a) - CCNL 16/11/2022	Risorse di di cui all'art. 67 comma 3 lettera c) ccni 22/05/2018 (compensi istat)	75.585,00
Art. 79 comma 2 lettera a) - CCNL 16/11/2022	Risorse di di cui all'art. 67 comma 3 lettera c) ccni 22/05/2018 (compensi avvocatura)	161.550,89
Art. 79 comma 2 lettera a) - CCNL 16/11/2022	Risorse di di cui all'art. 67 comma 3 lettera c) ccni 22/05/2018 (compensi progettazione interna)	605.000,00
Art. 79 comma 2 lettera a) - CCNL 16/11/2022	Risorse di cui all'art. 67 comma 3 lett a): progetto matrimoni € 19.000,00 progetto ricerche d'archivio € 12.093,72 progetto notifiche per conto altri enti € 1.511,71	20.511,71
Art. 79 comma 2 lettera d) - CCNL 16/11/2022	eventuali somme residue dell'anno precedente, accertate a consuntivo, derivanti dall'applicazione dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 01,04,1999	65.171,26
Art.79 comma 3 CCNL 16/11/2022	in attuazione a quanto previsto dall'art. 1 comma 604 della L.234/2021 (legge di bilancio 2022), incremento delle risorse di cui al comma 2, lettera c) e quelle di cui all'art. 17 comma 6 di una misura complessiva non superiore allo 0,22 % del monte salari 2018. , per l'importo complessivo che confluisce quindi nel fondo 2023 pari a EURO 43.882,38 (monte salari 2018 € 19.946.539,00), da suddividere in EURO 40.877,74 come incremento delle risorse di cui al comma 2, lettera c), e in EURO 3004.64 come incremento delle risorse di cui all'art. 17 comma 6 sulla base della distribuzione delle risorse del fondo salario accessorio certificate per l'anno 2021 ;	40.877,74
Art. 80 ultimo capoverso- CCNL 16/11/2022	Economie derivanti da somme non integralmente utilizzate in anni precedenti (5% da progetti)	17.036,02
Art. 80 ultimo capoverso- CCNL 16/11/2022	Economie derivanti da somme non integralmente utilizzate in anni precedenti	279.872,21
TOTALE VARIABILI NON SOGGETTE A TETTO		1.377.651,83

TABELLA N. 5 RISORSE COMPLESSIVE A DISPOSIZIONE DEL FONDO

RIEPILOGO FONDO 2023:	
STABILI	3.261.037,08
VARIABILI SOGGETTE AL TETTO	511.299,53
RIDUZIONE PER ADEGUAMENTO FONDO A TETTO	0,00
VARIABILI NON SOGGETTE A TETTO	1.377.651,83
TOTALE FONDO A DISPOSIZIONE	5.149.988,44
FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE	391.515,00
in attuazione a quanto previsto dall'art. 1 comma 604 della L.234/2021 (legge di bilancio 2022), incremento delle risorse di cui al comma 2, lettera c) e quelle di cui all'art. 17 comma 6 di una misura complessiva non superiore allo 0,22 % del monte salari 2018. , per l'importo complessivo che confluisce quindi nel fondo 2023 pari a EURO 43.882,38 (monte salari 2018 € 19.946.539,00), da suddividere in EURO 40.877,74 come incremento delle risorse di cui al comma 2, lettera c), e in EURO 3004.64 come incremento delle risorse di cui all'art. 17 comma 6 sulla base della distribuzione delle risorse del fondo salario accessorio certificate per l'anno 2021 ;	3.004,64
TOTALE COMPLESSIVO	5.544.508,08

Handwritten signatures and initials on the right side of the page.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

U.C.

Il fondo delle risorse decentrate è pari ad € 5.149.988,44 come riportato in tabella.

Le somme destinate al pagamento della retribuzione di posizione e risultato delle posizioni organizzative /EQ ammontano a complessivi €391.515,00, di cui € 313.212,00 per retribuzione di posizione ed € 78.303,00 per retribuzione di risultato.

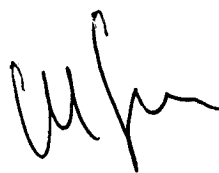
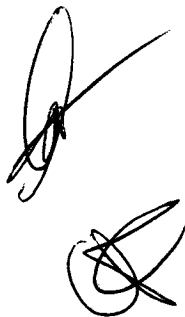
Come indicato dalle Delibere di G.C. 14/2019 - 255/2023 e dai "Criteri e procedure per l'attribuzione degli incarichi nell'area delle posizioni organizzative" di cui alla Determinazione D01 n. 293/2019, la scelta dell'amministrazione è di destinare alla retribuzione di risultato il 25% del valore della posizione.

Questa scelta fa salvo quanto disciplinato dall'art. 17 comma 4 del CCNL 16/11/2022, in quanto la quota retributiva destinata al risultato è pari al 20% delle risorse complessivamente destinate a posizioni organizzative ed è quindi superiore al 15% minimo indicato dallo stesso CCNL.

Sono inoltre destinate al fondo E.Q. le risorse di cui all'art. 79 comma 3 come sopra determinate pari ad euro 3.004,64

P.P.

gmc



com



ee



Handwritten signature

**Allegato 2 : Scheda Riassuntiva per l'attribuzione delle Condizioni lavoro
Da inviare all'ufficio personale protocollata/riservata**

Matricola nome - cognome dipendente	
Cat./Area	
Direzione appartenenza/Servizio/UO	
Percentuale lavorativa	

Calcolo del rischio:

La somma dei punteggi del rischio (basso -medio -alto) derivante dal DVR, determina una riparametrazione del rischio in:

	Totale punteggi da / a	Punteggio valido per la liquidazione
Assente	0	0
Medio	Da 1 a 2	1
Alto	Da 3 a 5	2
Molto Alto	Da 6 a 9	3

Per informazioni sui rischi riportati sul DVR, contattare l'ufficio titolare dei tale competenza, SPP.

Indennità di rischio valore da DVR riassunto:

Rischio	Assente 0	Medio 1	Alto 2	Molto alto 3
Contrassegnare con X				

Somma dei punteggi Rischio	
Equivalenza assente-medio-alto-molto alto	

Vertical handwritten notes and signatures on the right margin.

Handwritten notes and signatures at the bottom of the page, including 'SPP', '40', and various initials.

Calcolo del Disagio:

U. C.

Il totale punteggi sono così parametrati:

Orario apertura servizio settimanale	Da 0 a 8 ore	Da 9 ore a 18 ore	+ 18 ore
Orario Front Office	0	1	2
Individuare tipologia e contrassegnare con X			

Tipologia utenza	Fattore di incidenza	Individuare tipologia e contrassegnare con X
Utenza sensibile	3	
Utenza generica	2	
Utenza specifica	1	

Prestazioni riferite ad attività da svolgersi con articolazione oraria di particolare flessibilità e con particolari articolazioni orarie quali	Pesatura	Individuare tipologia e contrassegnare con X
Orario Multiperiodale	2	
Diretta assistenza agli organi ed uffici apicali	1	

La somma dei punteggi dei precedenti parametri, determina una riparametrazione del disagio in termini di :

	Totale punteggi da / a	Punteggio valido per la liquidazione
Assente	0	0
Medio	Da 1 a 3	1
Alto	Da 4 a 6	2
Molto Alto	Da 7 a 8	3

Somma dei punteggi disagio	
Equivalenza assente-medio-alto-molto alto	

P.P. G.M.T. e.e.

U. C.

Sum T. P. con

U. C.

U. C.

U. C.

ML

Calcolo maneggio valori:

Viene erogato agli agenti contabili, individuati in base al regolamento di contabilità dell'Ente, che esercitano in via continuativa il maneggio valori :

Individuazione in via preventiva se:

Agente contabile in base al regolamento d'Ente	contrassegnare con una X
SI	
NO	

Nel caso in cui il dipendente sia stato individuato come agente contabile la liquidazione annuale sarà effettuata a consuntivo dell'anno successivo in base ai seguenti valori di maneggio:

Maneggio valori Importo annuale movimentato	Pesatura	Individuare tipologia e contrassegnare con X
Da euro 3.000 a 20.000 Euro	1	
Da 20.0001 a 30.000 Euro	2	
oltre 30.000, Euro	3	

Riepilogo finale complessivo:

Causale/Incidenza	ASSENTE = 0	MEDIA Da 1 a 2	ALTA Da 3 a 5	MOLTO ALTA Da 6 a 9
RISCHIO				
MANEGGIO VALORI				
DISAGIO				
TOTALE PARAMETRI				

ML
R
R

Totale parametro giornaliero dell'indennità condizioni lavoro da mettere in pagamento:

[Empty box for payment amount]

Pisa,

[Signature]

Il /La Dirigente

PP. e.e.

42
[Signature]

[Multiple signatures]

UCL

PESO TOTALE DELLE 3 CAUSALI	FASCIA INDENNITA'
1	€ 1,50
2	€ 1,55
3	€ 1,60
4	€ 1,65
5	€ 1,70
6	€ 1,75
7	€ 1,80
8	€ 1,90
9	€ 2,00

L'indennità viene erogata mensilmente, a consuntivo, sulla base dell'effettivo svolgimento delle attività risultante dai cartellini, come attestate ad inizio anno o con successive modifiche dal dirigente del Servizio di appartenenza di ciascuno dei dipendente interessati

All'inizio dell'anno successivo, per gli agenti contabili già individuati l'anno precedente, il dirigente attesterà la fascia del maneggio valori in cui il dipendente è rientrato nell'anno precedente e andrà a rideterminare il peso complessivo delle tre causali. Il nuovo valore di fascia andrà comunicato all'ufficio personale che provvederà ai conteggi dei conguagli che saranno comunicati successivamente all'ufficio economico per la relativa liquidazione.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

P.P.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Allegato n. 3 SCHEDA DI RICHIESTA Specifica responsabilità
(Art. 84 CCNL 2022)

Direzione appartenenza	
Ufficio / U.O.	
Cognome Nome	
Matricola	
Area / ex categoria	
Tempo pieno o part time (con indicazione % part time)	100% <input type="checkbox"/> % part time _____ <input type="checkbox"/>
La specifica responsabilità viene richiesta per il periodo:	Dal _____ Al _____

Riepilogo preparatorio per definire la complessità della funzione assegnata :

	Assente	Basso	Medio	Alto
carico di responsabilità formali				
attribuzione di responsabilità di procedimento				
rilievo delle competenze specialistiche richieste				
marginii di autonomia lavorativa				
affidamento di risorse umane e strumentali				
rilevanza e complessità dei compiti e dell'impegno gestionale				
grado di integrazione complessiva richiesto dai compiti gestionali				
rilevanza e visibilità esterna				
rilievo di compiti di coordinamento affidati				
assegnazione di funzioni plurime e il loro grado di diversificazione				

(segnare con la X il livello relativo a ciascuna voce)

Handwritten marks and signatures surrounding the table, including 'P.P.', 'e.e.', '44', and various initials and scribbles.

Handwritten mark

Elementi di cui all'art 10 del CDI 2023	Descrivere brevemente i vari elementi e atti adottati a sostegno della richiesta di specifiche responsabilità art. 84 CCNL 2022
carico di responsabilità formali	
attribuzione di responsabilità di procedimento	
rilievo delle competenze specialistiche richieste	
marginii di autonomia lavorativa	
affidamento di risorse umane e strumentali	
rilevanza e complessità dei compiti e dell'impegno gestionale	
grado di integrazione complessiva richiesto dai compiti gestionali	
rilevanza e visibilità esterna	
rilievo di compiti di coordinamento affidati	
assegnazione di funzioni plurime e il loro grado di diversificazione	
Responsabile UO	Se Responsabile U.O. indicare Determina n. del
a) qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi; b) eventualmente archivisti informatici agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; c) affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile; d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.	Indicare importo già rapportato alla % part time ed al periodo richiesto. Indicare per quale qualifica si richiedono le 300 euro ed indicare Determina n. del Nel caso in cui non venga individuata la specifica responsabilità sia con determina che su questa scheda non sarà possibile effettuare la relativa liquidazione.
VALORE ANNUO RICHIESTO complessivo Già rapportato all'eventuale part-time ed al periodo di assegnazione	

Pisa,

II/La dirigente

Handwritten signatures and initials

Dichiarazioni a verbale:

Le parti concordano per l'anno 2024 di rivedere i criteri delle progressioni orizzontali/differenziali stipendiali .

Le parti concordano che il tavolo di confronto sullo smart working partirà entro il 31 dicembre 2023 .

L'Amministrazione s'impegna a verificare che le causali relative a tutti i permessi orari previsti dal CCNL abbiano efficacia interruttiva delle 6 ore.

NOTA A VERBALE FP CGIL E CUB e relativi delegati RSU

Le scriventi OO.SS. Territoriali Fp Cgil Pisa e Cub Pisa e relativi delegati RSU sottoscrivono il presente CCDI 23/25 come da mandato assembleare del personale dipendente con qualifica non dirigenziale del 29 novembre u.s.

In relazione alla richiesta della parte pubblica di incrementare di euro 10.000,00 l'importo delle risorse a disposizione per le specifiche responsabilità, abbiamo manifestato la nostra contrarietà ad aggiornare solo tale istituto escludendo tutti gli altri.

La nostra richiesta era e rimane quella di verificare ed eventualmente aggiornare tutti gli istituti contrattuali nell'anno 2024.

L'importo è stato comunque aumentato per una scelta unilaterale dell'Amministrazione. Evidenziamo inoltre in merito ai criteri in caso di ex aequo per le progressioni all'interno delle aree (ex peo) art. 9 lettera G del CCDI 23/25 che la nostra proposta, non accolta, si basava sui seguenti criteri di priorità:

- 1) al dipendente che da più anni non ha beneficiato di un differenziale stipendiale o ex-peo;
- 2) maggiore anzianità di servizio nella P.A.;
- 3) maggiore anzianità di servizio nell'Ente;
- 4) maggiore età anagrafica.