



VERBALE DI DELEGAZIONE TRATTANTE/CONFRONTO – CCI 2023-2025 E COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023

Il giorno **28 NOVEMBRE 2023** nella Sede Comunale di Corso Vittorio Emanuele II, n. 14, presso l'Ufficio del Segretario Comunale, **alle ore 11:00**, sono presenti:

- **per la parte sindacale, le RSU:**

la Sig.ra Alfonso Maria, rappresentante RSU - C.S.A.;
il Sig. Cannici Giovanni, rappresentante RSU – C.G.I.L. - F.P.
il Sig. D'Angelo Salvatore, rappresentante RSU – C.G.I.L. - F.P.
il Sig. Onorato Marcello, rappresentante RSU - CISL - F.P.

- **per le OO.SS. Territoriali**

il Sig. Conigliaro Giovanni, rappresentante RSU -- C.G.I.L. - F.P.

- **per la delegazione trattante di parte pubblica:**

Dott. Santo Ciccarelli, Segretario Comunale - Presidente
Dott.ssa Cecilia Biasibetti, Resp.le Servizio Affari Generali e Legali, componente;
Dott.ssa Schimmenti Loredana, Resp.le Servizio Finanziario, componente;
Arch. Filippo Lupo, Resp.le Servizio III -UTC, componente

Richiamata la convocazione della presente riunione del 23.11.2023, prot. n. 7699;

Le parti:

in premessa trattano le questioni in corso di definizione:

Il Presidente della Delegazione Trattante apre la convocazione alle ore 11:00, illustra l'oggetto della convocazione: stipula del Contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2023 – 2025 e utilizzo del Fondo Risorse Decentrate 2023.

In relazione allo schema di CCI

Con riferimento alla disciplina **dell'art.24 – servizio mensa e buono pasto**, le parti, dopo confronto, concordano la seguente riformulazione dell'articolo:

“Previo confronto con le organizzazioni sindacali, il Comune di Isnello istituisce il servizio sostitutivo del servizio mensa costituito dalla erogazione di buoni pasto a valore. Tale buono pasto potrà essere erogato compatibilmente con le risorse disponibili, in quanto gli oneri connessi sono sostenuti esclusivamente dal bilancio dell'ente (e non sono a carico delle generali risorse decentrate).

Spetta il buono pasto sia al personale full-time (di regola il giovedì di rientro settimanale), sia al personale part-time, chiamato a prestare servizio in orario antimeridiano e pomeridiano, che presti almeno 6 ore di servizio, e solo se previamente autorizzato a prestare lavoro straordinario oltre il proprio regime orario ordinario.

Potrà essere erogato il buono pasto sostitutivo ai dipendenti che prestano attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa per la consumazione dei pasti di almeno mezz'ora e di non più di 2 ore. Vi è comunque diritto all'erogazione del buono pasto in presenza di una pausa per il pasto ridotta oppure in presenza di una sua collocazione all'inizio o alla

fine di ciascun turno, per esigenze di servizio, purché tali esigenze siano attestate dal Capo Servizio insieme con l'autorizzazione a prestare l'orario di lavoro straordinario”.

-con riferimento all'**ART 9- COMMA 2, LETT.A)** viene sostituita con la seguente formulazione: “possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che **negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica ...**”, la formulazione: “**negli ultimi 2 anni**”.

In relazione alla ripartizione del fondo risorse decentrate, le parti concordano:

di riconoscere le indennità e gli altri istituti contrattuali al personale dipendente avente titolo, laddove ne sussistano i presupposti giuridici, tra i quali l'adozione degli atti formali di attribuzione in applicazione dei relativi istituti;

di riconoscere le indennità condizioni di lavoro (che assorbono le indennità di rischio, disagio e maneggio valori) previste dalla relazione allegata al verbale, dando atto che indennità di servizio esterno vengono riconosciute alla sola area vigilanza, oltre all'indennità di funzione (da riconoscere all'agente C con il ruolo di coordinatore);


di riconoscere le indennità per specifiche responsabilità, indennità per reperibilità, per i 5 mesi notificatori, incentivi RUP, da destinare agli aventi diritto;

di attivare le progressioni orizzontali per il personale avente diritto, nella misura del 50%, come da previsione normativa, con decorrenza 01.01.2023 e quindi mediante procedura da attivare e definire entro l'anno corrente;

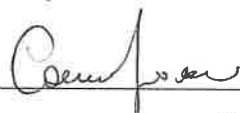
di destinare l'importo residuo alla produttività organizzativa ed individuale così come da vigente Piano della performance 2023-2025.

La riunione si chiude alle ore 12,30 e i presenti ne sottoscrivono il verbale, come di seguito:

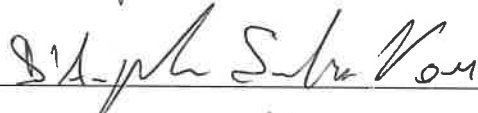
Sig. Conigliaro Giovanni FP CGIL Territoriale



Geom. Cannici Giovanni - RSU CGIL



Geom. D'Angelo Salvatore - RSU - C.G.I.L. FP



Sig.ra Alfonso Maria – RSU - **CSA**



Sig. Onorato Marcello - RSU CISL F.P.



Dr. Santo Ciccarelli



Dott.ssa Loredana Schimmenti - Resp. Servizio II



Dott.ssa Cecilia Biasibetti - Resp. Servizio I



Arch. Filippo Lupo - Resp. Servizio III





Comune di Isnello

Città Metropolitana di Palermo

**SCHEMA DI C.C.I. (CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO)
PER IL PERSONALE DIPENDENTE PER IL TRIENNIO 2023-2025
E PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI PER L'ANNO 2023**

Tra la delegazione di parte datoriale composta da:

Dott. Santo Ciccarelli, Segretario Comunale – Presidente;

Dott.ssa Cecilia Biasibetti, Resp.le Servizio Affari Generali e Legali, componente;

Dott.ssa Schimmenti Loredana, Resp.le Servizio Finanziario, componente;

Arch. Filippo Lupo, Resp.le Servizio III -UTC, componente.

e

la delegazione sindacale composta da:

• **la Rappresentanza Sindacale Unitaria:**

Geom. Cannici Giovanni - RSU – C.G.I.L. FP

Geom. D'Angelo Salvatore - RSU - C.G.I.L. FP

Sig.ra Alfonso Maria – RSU - C.S.A.

Sig. Onorato Marcello - RSU C.I.S.L. F.P.

• **le Organizzazioni Sindacali Territoriali nelle persone di:**

- Giovanni CONIGLIARO (FP – CGIL).

si conviene e si stipula quanto segue:

CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1 - AMBITO DI APPLICAZIONE E DURATA

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

2. Lo stesso ha durata triennale, dall'1.12.2023 al 31.12.2025, per quanto riguarda le materie di cui agli artt. 5 e seguenti, mentre ha durata annuale, per l'anno in corso, in riferimento ai criteri di ripartizione delle risorse del fondo tra le diverse modalità di utilizzo di cui al successivo capo II ed alla relazione tecnica finanziaria che verrà proposta in sede di delegazione trattante.

3. Nelle more della rinegoziazione annuale dei criteri di riparto delle risorse del fondo le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale. In ogni caso, le parti concordano che la convocazione delle delegazioni trattanti, da

2. La proposta di ripartizione delle risorse decentrate disponibili tra le diverse modalità di utilizzo, espressa in termini di valori assoluti, viene predisposta annualmente dall'Amministrazione ai sensi del succitato art. 80 e trasmessa alla delegazione sindacale firmataria del presente contratto; la stessa sarà oggetto di apposita convocazione di seduta di delegazione trattante ai sensi dell'art. 7, comma 4, del CCNL 16.11.2022.
3. Le risorse decentrate stabili, al netto delle quote di destinazione fisse, vengono utilizzate per il pagamento delle indennità di turno, reperibilità, compensi di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL 14/09/2000, necessarie per il mantenimento dei servizi svolti dal relativo personale, nonché per il finanziamento delle indennità di servizio esterno alla Polizia Locale, ai sensi dell'art. 100 del CCNL 16/11/2022;
4. La restante quota del fondo, unitamente alle risorse di parte variabile ed alle economie di parte stabile di anni precedenti, viene utilizzata per il finanziamento delle varie indennità contrattuali, e, in sub-ordine, per i premi correlati alla performance organizzativa ed individuale e per l'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2, CCNL 16/11/2022. Le risorse destinate alla performance vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel P.I.A.O. (ed in particolare nella sottosezione denominata *piano della performance*), secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione G.C. n. 23 del 26.03.2013 e s.m.i..
5. Nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 80, comma 3, del CCNL 16/11/2022, le risorse per i premi correlati alla performance, al netto di quelle ai sensi dell'art. 98, comma 1, lett. c), del CCNL 16/11/2022, sono ripartite tra organizzativa e individuale nella seguente misura: 50%;
6. I compensi e le indennità contrattuali sono erogati sulla base del riconoscimento del merito, in relazione al raggiungimento degli obiettivi di performance, alle responsabilità connesse ed alle attività/funzioni svolte.
7. Le progressioni orizzontali del personale dipendente non dirigente vengono assegnate sulla base dei criteri di cui al Capo IV del presente contratto integrativo, nel rispetto della disciplina di cui all'art. 14 del CCNL 16/11/2022.

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

ART. 5 – PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

1. Le risorse destinate alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piao (ovvero nella sottosezione *Piano della performance*), relativi all'Amministrazione nel complesso e/o alle singole strutture organizzative, secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione G.C. n. 23 del 26.03.2013.
2. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra i tre Servizi di massima dimensione dell'ente (Servizio I-area AA.GG. e Legali, Servizio II-area finanziaria e Servizio III-area tecnica) in maniera uniforme, senza riguardo alla dimensione della consistenza organica del singolo Servizio.
3. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione da parte del competente Responsabile del Servizio di appartenenza che effettua la valutazione.

ART. 6 – PERFORMANCE INDIVIDUALE

e) moltiplicando tale importo unitario per il risultato del precedente punto b) si ottiene l'importo per la valorizzazione della performance di competenza dello stesso.

2. Le risorse individuate annualmente per la performance sono distribuite tra il relativo personale:

a) per il 50% in funzione del raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa secondo quanto previsto dal vigente sistema di valutazione;

b) per il 50% in base alle valutazioni della performance individuale anch'essa come individuata dal vigente sistema di valutazione della performance.

3. Prima di procedere all'effettiva erogazione del premio relativo alla performance (individuale e organizzativo), a ciascun dipendente viene decurtata l'eventuale somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti, se tali assenze superano gg.30 nell'anno di riferimento. L'importo dell'eventuale decurtazione è calcolato facendo riferimento all'anno solare. Per espressa previsione di legge i risparmi derivanti rappresentano economie di bilancio.

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

ART. 9 - PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE (CRITERI)

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

2. Per effetto di quanto disciplinato dai precedenti commi, le risorse stabili destinate annualmente per nuove progressioni orizzontali sono quantificate in ragione annua in esito alla definizione del contratto decentrato (parte economica) annuale.

a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi **3 anni** non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica e che possano vantare almeno tre valutazioni annuali pregresse (ivi comprese quelle dell'eventuale ente di provenienza); ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.

b) E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;

c) è possibile attribuire stipendiale nell'anno, ai dipendenti aventi diritto per ciascuna area, un solo differenziale, in coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria della spesa;

d) i "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:

1) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità: **60%**;

2) esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente (**anzianità di servizio**) con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi **30%**;

3) capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i **percorsi formativi** di cui all'art. 55 (Destinatari e processi della formazione):**10%**;

3. Allorché sia sottoscritto il contratto integrativo che stanziava le risorse destinate alle progressioni nella categoria, il Responsabile dell'Ufficio Personale procede ad una verifica dei

	nel biennio precedente l'anno di decorrenza delle PEO	- abilitazioni professionali , attestati di qualifiche professionali, ecc., da valutare in base all'attinenza rispetto al profilo professionale di ruolo del dipendente interessato	
C	Competenze professionali	Esperienze maturate negli ambiti professionali di riferimento	30/100
Punteggio totale attribuibile			100/100

ART. 12 – DEFINIZIONE PUNTEGGIO AGGIUNTIVO PER IL PERSONALE CHE NON ABBA CONSEGUITO PROGRESSIONI ECONOMICHE DA PIU' DI 6 ANNI (ART. 14, COMMA 2, LETT. f), CCNL 16/11/2022)

1. Al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo, che si somma al punteggio conseguito secondo i criteri definiti nei precedenti artt. 10 e 11, fino ad un massimo del 3% del punteggio complessivo assegnatogli.

ART. 13 – CRITERI DI PRIORITA' IN CASO DI PARITA' DI PUNTEGGIO (ART. 14, COMMA 2, LETT. g), CCNL 16/11/2022)

A parità di punteggio, verrà data la precedenza nel seguente ordine di priorità in base ai sottoindicati requisiti:

1. - al dipendente che, dalla posizione economica iniziale di primo inquadramento posseduta, non abbia ancora mai usufruito della progressione economica;
2. - al dipendente che abbia conseguito la progressione economica nella categoria in data più remota;
3. - al dipendente con maggiore anzianità di servizio in generale;
4. - al dipendente con maggiore anzianità anagrafica.

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

ART. 14 –INDENNITA' CORRELATA ALLE CONDIZIONI DI LAVORO DI CUI ALL'ART. 70-BIS DEL CCNL 21/05/2018

1. L'indennità è riferita alle **condizioni di lavoro** che comportano **rischio, disagio e maneggio di valori**. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni.

2. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale (**DVR**).

Ai fini del riconoscimento della indennità si individuano le seguenti attività di **rischio** cui corrispondono i relativi valori di indennità:

Tipo di attività

- a) Prestazioni che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico (Autista mezzi complessi, Autista pala meccanica, etc.);
- b) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da rimozione o seppellimento salme (operazioni di estumulazione, custode cimiteriale ove le mansioni sono effettivamente espletate);
- c) Prestazioni che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione agli impianti di depurazione (Conduttore d'impianti, Ufficiale tecnico perito chimico, ecc);

- a) in relazione all'attribuzione di responsabilità/coordinamento di servizi risultante da specifico atto formale;
- b) in relazione all'effettuazione di procedure di lavoro a rilevanza esterna o particolarmente complesse, comportanti responsabilità personali, risultante da apposito atto formale;
3. al restante personale, inquadrato nelle aree "istruttori, operatori esperti ed operatori" (ex categoria C, B ed A):
- a) in relazione all'esercizio di coordinamento di squadra o gruppi di lavoro, risultante da apposito atto formale;
- b) in relazione all'assegnazione di specifici compiti o organizzazione di eventi, risultante da atto formale;
- c) in relazione all'assegnazione all'effettuazione di procedure con rilevanza esterna, comportanti responsabilità personali, risultante da atto formale con validità annuale;
4. L'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è attestato dal responsabile competente a consuntivo, previa identificazione con apposita nota e/o disposizione di servizio ad hoc degli incarichi rilevanti validi ai fini della corresponsione dell'indennità per specifiche responsabilità.
5. Al fine di **graduare le indennità collegate agli incarichi** di compiti che comportano specifiche responsabilità, si terrà conto delle seguenti tre categorie, per il punteggio massimo evidenziato a fianco delle stesse:

40 punti	Appartenenza alla categoria
30 punti	Complessità degli incarichi in relazione al grado di responsabilità
30 punti	Livello di autonomia

Nel dettaglio, per ciascuna delle categorie succitate, si assegneranno i punti massimi sotto riportati

Punti	Appartenenza alla categoria – 40 punti
40	FUNZIONARI (ex Categoria D)
	ISTRUTTORI (ex Categoria C)
20	OPERATORI (ex Categoria B)
10	OPERATORI (ex Categoria A)

Punti	Complessità degli incarichi in relazione al grado di responsabilità – 30 punti
Sino a 30	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi, che comportano un notevole rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali ecc.); la complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile
Sino a 25	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi e regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente ecc.)
Sino a 15	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che

Alfano

Ca

St

✓

Q

W

Mo

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

ART. 19 – IL “WELFARE INTEGRATIVO”

1. Alle misure di sostegno indicate dalla norma contrattuale sono attribuite risorse in base alle disponibilità di bilancio.

2. In relazione all’istituto sono attivati i seguenti interventi, sempre in funzione della disponibilità di risorse in bilancio:

a) bonus baby sitting per figli di età inferiore a 3 anni. Il contributo sarà riconosciuto al personale dipendente a tempo indeterminato con almeno 3 figli a carico, in presenza di un reddito familiare inferiore ad euro 12.000,00;

b) concorso alle spese per i libri di testo per i figli dei dipendenti sino alla scuola secondaria di secondo grado, in presenza di un reddito familiare inferiore ad euro 12.000,00;

c) incentivazione di iniziative di carattere culturale, ricreativo o sportivo a favore dei dipendenti;

d) borse di studio per i figli dei dipendenti a tempo indeterminato risultanti particolarmente meritevoli.

Per il finanziamento dei benefici di welfare di cui al comma precedente, sono utilizzate le risorse del fondo di cui all’art. 79 del CCNL 16/11/2022, come annualmente costituito, in base alle residue disponibilità di bilancio, da prevedere in sede di contrattazione integrativa.

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

ART. 20 – REPERIBILITA’

1. La misura dell’indennità di reperibilità prevista dall’art. 24, comma 1, del CCNL 21/05/2018 viene stabilita in Euro 10,33;

2. Ciascun dipendente coinvolto nel servizio di reperibilità può essere messo in reperibilità anche per più di 6 volte in un mese, fino ad un massimo di 10 volte, assicurando in ogni caso la rotazione tra più soggetti, anche volontari.

3. Per i turni oltre le 6 volte nel mese, l’indennità di reperibilità viene incrementata a Euro 12,00, per ogni 12 ore al giorno.

ART. 21 – RAPPORTO DI LAVORO PARZIALE

1. 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.

2. Il contingente di contratto può essere elevato fino al 30%, in presenza delle seguenti situazioni, a condizione che non venga compromessa la ordinaria gestione delle attività riferite ai servizi interessati alla trasformazione del rapporto: - esigenze di stagionalità.

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

4 Nel contingente **non rientra il personale stabilizzato**, ai sensi dell’art. 20 del D. Lgs. 75/2017 e della L.R. n. 8/2019.

ART. 22 – LAVORO STRAORDINARIO E BANCA DELLE ORE

Il numero massimo di ore annue per ciascun dipendente che può confluire nella **banca delle ore**, secondo la disciplina di cui all’art. 33 del CCNL 16/11/2022, è pari a 12 settimanali per il personale a tempo pieno, mentre per il personale a tempo parziale possono essere aumentate fino al tetto limite delle 48 ore settimanali, fermo restando che il limite massimo individuale annuo è di **180 ore** per le prestazioni di lavoro straordinario, da compensare in modo retribuito o con permessi compensativi, nel rispetto comunque del limite delle risorse previste nel relativo fondo.

2. Per il conferimento di tali incarichi l'Ente tiene conto della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti ovvero dei titoli di studio, delle attitudini e della capacità professionali ed esperienza acquisiti dal personale della categoria interessato.
3. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.
4. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema di valutazione previsto dal Regolamento sull'ordinamento Generale dei servizi e degli Uffici vigente nel Comune di Isnello. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato. L'Ente, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisisce in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al comma 3.
5. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato da parte del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nel profilo e nell'area di inquadramento.

ART. 26 - RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RETRIBUZIONE DI RISULTATO

1. Il trattamento economico accessorio di un incarico di EQ è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.
2. L'importo della retribuzione di posizione sarà corrisposta come segue:
 - secondo l'art. 17 comma 2 CCNL 2019/2021 varia da un minimo di Euro 5.000,00 ad un massimo di Euro 18.000,00 (*quota massima riducibile*) annui lordi per tredici mensilità;
 - secondo l'art. 17 comma 3 CCNL 2019/2021 varia da un minimo di Euro 3.000,00 ad un massimo di Euro 9.500,00;

ART. 27 - GRADUAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO

1. Nell'attribuzione dell'indennità di posizione l'Ente terrà conto della pesatura delle posizioni organizzative/incarichi e.q. in applicazione del Regolamento vigente sugli incarichi di Posizione organizzativa;
2. La quota delle risorse per gli incarichi di p.o. o di elevate qualificazioni destinata all'indennità di risultato ammonta al 25% del totale dell'indennità di posizione in godimento.
3. Nell'attribuzione dell'indennità di risultato l'Ente terrà conto dei criteri stabiliti dal Regolamento Comunale sull'ordinamento Generale dei Servizi e degli Uffici e della valutazione operata dal N.d.V. (nucleo monocratico di valutazione);

ART. 28 - COMPENSI AGGIUNTIVI AI TITOLARI DI ELEVATE QUALIFICAZIONI

1. Ai titolari di incarico di EQ, di cui all'art. 16 del presente CCNL, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:
 - a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37, comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.07.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.09.2000 come integrata dall'art. 99 (Incremento della indennità di vigilanza) del CCNL 2019/2021 ;
 - b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.70-ter;
 - c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.09.2000;

- Il Responsabile del Servizio II
- Il Responsabile del Servizio III

[Handwritten signature]
.....
[Handwritten signature]
.....

LA DELEGAZIONE SINDACALE

LE RSU

[Handwritten signature]
.....
[Handwritten signature]
.....
[Handwritten signature]
.....
[Handwritten signature]
.....

LE OO.SS. Territoriali

[Handwritten signature]
.....
.....
.....