

**COMUNE DI CAMPI BISENZIO**

**Città Metropolitana di Firenze**

**Relazione illustrativa  
del contratto integrativo decentrato 2023-2025**

(articolo 40, comma 3-sexies, del Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

**MODULO 1: Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge**

<b>Data di sottoscrizione</b>	<b>1 dicembre 2023</b>
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	<b>Triennio 2023-2025</b>
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p>Presidente delegazione trattante parte pubblica (ruolo/qualifica ricoperta): Segretario Generale.</p> <p>Componenti delegazione trattante parte pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Vice Segretario Dirigente del Settore 3 "Risorse" Responsabile della U.O. 3.3 "Risorse Umane".</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): RSU CGIL FP CISL FPS UIL FPL CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CGIL FP CISL FPS UIL FPL</p> <p>RSU (componenti): Baracani Elena Baroni Elisabetta Cappelli Ugo Collini Ughetta Corliano' Pietro Galluccio Luisanna Mastrostefano Dante Venturini Alessia</p> <p>Eventuali dissensi che sono stati formalizzati in sede di stipula del CCDI: nessuno</p>
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	<p>Capo I Campo di applicazione, vigenza e ambiti del contratto - Finalità - Campo di applicazione - Vigenza e ambiti del contratto</p> <p>Capo II Criteri generali relativi alla incentivazione della performance organizzativa ed individuale (c.d. produttività) - Criteri generali per l'incentivazione della performance del personale (c.d. produttività) - Differenziazione del premio individuale</p> <p>Capo III Altre indennità - Indennità condizioni di lavoro - Compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle aree degli operatori esperti, istruttori e funzionari/elevate qualificazioni non destinatario degli incarichi di cui agli artt. da 16 a 21 del CCNL 16/11/2022 - Compensi per le funzioni di responsabilità svolte dal personale della polizia locale - Compensi per il personale della polizia locale che svolge servizio esterno</p>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Turno festivo infrasettimanale</li> <li>- Remunerazione del personale della polizia locale che svolge attività aggiuntive finanziate da privati</li> <li>- Incentivazione del personale educativo dei servizi educativi per l'infanzia</li> <li>- Incentivazione del personale in lavoro agile</li> <li>- Ripartizione del fondo per le risorse decentrate</li> <li>- Reperibilità</li> <li>- Criteri generali per la determinazione della indennità di risultato dei titolari di incarichi di elevata qualificazione</li> <li>- Correlazione tra indennità di risultato e compensi previsti da disposizioni di legge per i titolari di incarichi di elevata qualificazione</li> </ul> <p>Capo IV Progressioni orizzontali/differenziali stipendiali</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La effettuazione delle progressioni orizzontali/differenziali stipendiali</li> <li>- Progressioni orizzontali: requisiti di partecipazione alla procedura selettiva</li> <li>- Progressioni orizzontali: procedura selettiva</li> <li>- Progressioni orizzontali: criteri selettivi</li> <li>- Progressioni orizzontali: criteri di priorità e formazione della graduatoria</li> <li>- Progressioni orizzontali: richieste di riesame</li> </ul> <p>Capo V Organizzazione e gestione del rapporto di lavoro</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fasce di flessibilità orarie</li> <li>- La banca delle ore</li> <li>- Linee guida per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili</li> <li>- Pari opportunità</li> <li>- Orario multiperiodale</li> <li>- Modalità e le verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario</li> <li>- Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi</li> </ul> <p>Capo VI Altre materie oggetto di contrattazione decentrata integrativa</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Definizione delle modalità di applicazione del trattamento accessorio collegato al raggiungimento degli obiettivi al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale</li> <li>- Servizi minimi essenziali</li> <li>- Elevazione del numero massimo individuale delle prestazioni di lavoro straordinario</li> </ul> <p>Capo VII La costituzione del fondo</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- L'aumento delle risorse destinate al trattamento economico accessorio dei titolari di posizione organizzativa/elevata qualificazione</li> </ul> <p>Capo VIII Clausole di verifica e norme finali</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo</li> <li>- Norme finali</li> </ul> <p>TABELLA A Utilizzazione del fondo anno 2023 e indicazione percentuali da utilizzare per gli anni successivi I suddetti argomenti sono esclusivamente quelli previsti dall'art. 7 del CCNL 16/11/2022</p>
<p>procedurale e degli atti</p>	<p><b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione</b></p>	<p>La presente relazione é propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Collegio dei Revisori.</p>

	<b>dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa</b>	Nel caso in cui l'Organo di controllo interno dovesse effettuare rilievi questi saranno integralmente riportati nella presente scheda da rielaborarsi allo scopo, prima dell'accordo definitivo.
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<p>E' stato adottato il PIAO e, al suo interno, il Piano della Performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009, con deliberazione del Commissario straordinario, adottata con i poteri della Giunta Comunale, n. 9 del 09/02/2023 e successive modifiche ed integrazioni.</p> <p>Nel PIAO, sottosezione Piano per la Prevenzione della corruzione è stata inserita una parte dedicata al Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'articolo 11, comma 2, del D.Lgs. 150/2009.</p> <p>L'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009 è stato assolto nella sezione della rete civica dell'Ente denominata Amministrazione Trasparente.</p> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV sensi dell'art. 14, co. 6 del D.Lgs. n. 150/2009.</p>
<b>Eventuali osservazioni</b>		

## **Modulo 2: Illustrazione dell'articolato del contratto decentrato integrativo:**

### **a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo**

#### **Articolo 1**

Vengono precisate le finalità che si intendono raggiungere mediante l'applicazione del presente contratto decentrato integrativo con particolare riferimento al miglioramento dei servizi offerti ai cittadini ed agli utenti garantendo contestualmente il benessere dei lavoratori ed il loro accrescimento professionale.

#### **Articolo 2**

Viene specificato a chi si applica il contratto in questione, precisando contestualmente che gli effetti giuridici, ivi previsti, decorrono dal giorno successivo alla data di sottoscrizione dello stesso, fatta salva diversa decorrenza espressamente indicata.

#### **Articolo 3**

Viene indicato il tempo di vigenza del contratto decentrato integrativo corrispondente ad un triennio successivo alla data di sottoscrizione fatta salva diversa decorrenza in base alle previsioni del prossimo CCNL. E' altresì previsto che i contenuti del contratto intendono tacitamente rinnovati di anno in anno in assenza di ulteriore accordo sia relativamente agli aspetti giuridici sia relativamente alla parte economica, con particolare riferimento alla utilizzazione delle risorse disponibili.

#### **Articolo 4**

L'articolo stabilisce i criteri per l'erogazione della performance in applicazione dell'articolo 80, comma 2, del CCNL 16/11/2022. Viene ribadito il concetto di base per l'erogazione della performance e precisamente l'effettivo raggiungimento di obiettivi preventivamente stabiliti, volti al raggiungimento di un effettivo miglioramento dei servizi erogati e del funzionamento dell'intera struttura amministrativa. La performance è ripartita in due quote una riguardante la performance individuale e una riguardante la performance di ente, e pertanto valutata sulla base del raggiungimento degli obiettivi stabiliti nel PIAO e della valutazione riportata da ogni singolo dipendente nella scheda di valutazione individuale.

#### **Articolo 5**

Viene ribadita la maggiorazione del premio individuale della performance da attribuirsi nella misura del 30% ad un numero di dipendenti pari alla percentuale del 8% dei dipendenti che abbiano ottenuto la valutazione più alta. Viene poi stabilito l'ordine dei criteri in caso di parità dei punteggi.

#### **Articolo 6**

L'articolo stabilisce in applicazione dell'articolo 84-bis del CCNL del 16/11/2022 quali sono le condizioni che danno luogo al riconoscimento dell'indennità di rischio, disagio e maneggio. Vengono indicate anche le regole da rispettare per il riconoscimento dell'indennità in parola, le modalità per richiederne il riconoscimento e l'ammontare unitario delle stesse.

#### **Articolo 7**

In applicazione e nel rispetto di quanto stabilito dall'articolo 84 del CCNL del 16/11/2022 vengono stabiliti chi sono i destinatari della tipologia di indennità di cui al presente articolo, quali sono le attività ed i compiti che possono comportare specifiche responsabilità e l'importo spettante a seconda della responsabilità attribuita. Nel presente articolo sono precisate le modalità di attribuzione dell'indennità in parola, i soggetti competenti e le modalità di liquidazione dei relativi compensi.

## **Articolo 8**

Con il presente articolo sono individuate le funzioni svolte dal personale della Polizia Locale che comportano l'attribuzione della specifica responsabilità prevista dall'articolo 97 del CCNL del 16/11/2022. Anche per questa tipologia di indennità vengono precisate le modalità di attribuzione, i tempi di liquidazione e con quali altre indennità è cumulabile.

## **Articolo 9**

Con il presente articolo viene disciplinata l'indennità da riconoscersi al personale della Polizia locale che svolge attività in modo continuativo in servizi esterni di vigilanza in applicazione dell'articolo 100 del CCNL 16/11/2022. In particolare viene precisato l'ammontare giornaliero della indennità, le condizioni ed i criteri che devono essere rispettati per il riconoscimento della stessa.

## **Articolo 10**

In applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. ac) e dell'articolo 30 del CCNL 16/11/2022, viene introdotta la possibilità per il personale turnista della Polizia Locale di optare per il recupero delle ore di riposo compensativo al posto della corresponsione della corrispondente indennità. Viene precisato che in caso di recupero, si deve comunque operare una corrispondente riduzione del fondo per il trattamento economico accessorio.

## **Articolo 11**

Con questo articolo viene disciplinata la specifica casistica che prevede la possibilità di remunerare il personale della Polizia Locale che presti attività in favore di soggetti privati e finanziati dagli stessi in applicazione dell'articolo 56-ter del CCNL 21/05/2018. L'articolo prevede espressamente che gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi deve essere interamente finanziata e coperta dai soggetti esterni che richiedono la prestazione, compresi oneri riflessi e IRAP:

## **Articolo 12**

In applicazione dell'articolo 87, comma 5, del CCNL 16/11/2022 vengono disciplinata le attività aggiuntive svolte dal personale educativo oltre alle 42 settimane previste da calendario scolastico. Viene altresì stabilita la cifra da corrispondersi pari a 250 euro settimanali, corrispondenti ad una quota giornaliera pari a 50 euro. Viene altresì stabilito il termine ultimo per provvedere al pagamento dei compensi in parola.

## **Articolo 13**

Nel rispetto dell'articolo 63 del CCNL del 16/11/2022, vengono esplicitate le indennità che non possono essere riconosciute ai dipendenti che prestano attività lavorativa in modalità agile, buono pasto compreso, mentre deve essere garantito il riconoscimento della performance sia individuale che di ente.

## **Articolo 14**

L'articolo precisa quanto stabilito dall'articolo 8 del CCNL 16/11/2022 e cioè: la valenza triennale del contratto decentrato integrativo, la possibilità di rivedere con cadenza annuale la destinazione delle risorse ancora disponibili, la vigenza ultra-annuale in caso di mancato rinnovo del contratto stesso. Viene ribadito l'impegno ad attivare l'eventuale contrattazione entro il mese di aprile di ogni anno.

## **Articolo 15**

Nel rispetto dell'articolo 24 del CCNL 21/05/2018 vengono precisate le disposizioni da rispettare per le attività di reperibilità, i compensi spettanti e il numero massimo delle prestazioni richiedibili.

## **Articolo 16**

Nel rispetto dell'articolo 17 del CCNL 16/11/2022, nel presente articolo viene confermata la destinazione per la retribuzione di risultato del 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato in favore dei dipendenti incaricati di elevata qualificazione. Viene precisato, altresì, che il riconoscimento del compenso è effettuato previa valutazione della performance individuale e di ente di ciascun incaricato nel rispetto delle regole stabilite nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

## **Articolo 17**

Come stabilito dall'articolo 20 del CCNL 16/11/2022 vengono precisate le riduzioni da effettuare ai compensi spettanti a titolo di retribuzione di risultato nei confronti dei dipendenti beneficiari di altri compensi per un valore superiore ad 8000, previsti da specifiche disposizioni normative.

## **Articolo 18**

Con il presente articolo e con i successivi fino all'articolo 23 compreso, viene disciplinato l'istituto delle progressioni orizzontali in applicazione degli articoli 14 e 15 del CCNL del 16/11/2022. Il presente articolo stabilisce il limite massimo dei soggetti beneficiari pari al 50% dei dipendenti aventi diritto alla partecipazione alla progressione per ciascuna area, come individuata dal CCNL. La procedura deve essere selettiva, può essere attivata solo se ci sono risorse stabili disponibili. La decorrenza è fissata la 1° gennaio di ogni anno nei limiti stabiliti dal contratto decentrato integrativo.

## **Articolo 19**

Con questo articolo vengono precisati i requisiti necessari che il dipendente deve possedere per partecipare alla procedura e precisamente: essere dipendenti dell'ente alla data del 1 gennaio dell'anno di decorrenza della progressione, non avere beneficiato di alcuna progressione negli ultimi 3 anni; assenza di procedimenti disciplinari superiori alla multa nel biennio precedente alla data di decorrenza della progressione; essere in possesso di almeno tre valutazioni afferenti la performance.

## **Articolo 20**

Vengono precisate le modalità di svolgimento della procedura stabilendo la necessità della pubblicazione di specifico avviso dove devono essere riportati decorrenza, requisiti di partecipazione e le modalità di svolgimento della procedura.

### **Articolo 21**

L'articolo precisa che per ogni area devono essere indicati i soggetti che possono accedere al beneficio. Inoltre vengono riportati i criteri in base ai quali vengono stipulate le graduatorie per ogni singola area e precisamente: valutazione riportata nella scheda di valutazione della performance, esperienza e capacità culturali e professionali acquisite. In particolare viene attribuito un peso pari al 58% alla valutazione, al 40% all'esperienza e il 2% alle capacità culturali e professionali. Dall'anno 2024 queste percentuali passeranno rispettivamente al 58% (invariata), al 37% e al 5%. Viene inserita una tabella per la valutazione dell'esperienza.

L'ultimo comma dell'articolo introduce un punteggio aggiuntivo del 3% del punteggio ottenuto al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di sei anni.

### **Articolo 22**

Con il presente articolo vengono illustrate le modalità per la formazione della graduatoria e l'ordine di priorità in caso di parità del punteggio riportato.

### **Articolo 23**

L'articolo illustra le forme di riesame dell'esito della procedura nel caso in cui i soggetti interessati rilevino degli errori nella stesura della graduatoria, indicando tempi e modalità per la presentazioni delle osservazioni.

### **Articolo 24**

In applicazione dell'articolo 36 del CCNL 16/11/2022 viene confermata la volontà del Comune di Campi Bisenzio di applicare l'istituto della flessibilità oraria e viene fatto rinvio a quanto stabilito a questo proposito nel regolamento per la disciplina dell'orario di lavoro vigente nell'Ente.

### **Articolo 25**

Con il presente articolo viene disciplinata e confermata l'istituzione della Banca delle Ore, di cui all'articolo 33 del 16/11/2022, stabilendo lo stesso limite pari a 50 ore, introdotto nell'ente con il precedente contratto decentrato integrativo relativo al triennio 2018-2020.

### **Articolo 26**

Nel rispetto dei contenuti di cui all'articolo 7, comma 4, lett. m) del CCNL 16/11/2022 con questo articolo vengono precisate le misure da rispettare per garantire il miglioramento dell'ambiente di lavoro ed il benessere organizzativo, nonché la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori in applicazione delle specifiche disposizioni contenute nel D.Lgs. 81/2008.

### **Articolo 27**

In applicazione dell'articolo 57 del D.Lgs. 165/2001 con questo articolo sono indicate le regole, i soggetti coinvolti e l'iter da rispettare per favorire le pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale. Viene prevista anche una verifica annuale sulla corretta applicazione dei predetti contenuti.

### **Articolo 28**

In base alle previsioni di cui all'articolo 31 del CCNL 16/11/2022 con questo articolo viene stabilito l'arco temporale massimo in cui un dipendente può svolgere prestazioni aggiuntive fissando lo stesso in quattro settimane su base annua.

### **Articolo 29**

Secondo quanto stabilito dall'articolo 7, comma 4, lett. ad) del CCNL 16/11/2022, le parti stabiliscono le modalità per verificare l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali, mediante la riduzione oraria dei servizi articolati in turni. La verifica deve essere fatta con cadenza annuale, con particolare riferimento ad una verifica, congiuntamente al collegio dei revisori, sull'effettiva riduzione del lavoro straordinario.

### **Articolo 30**

Sulla scorta del contenuto dell'articolo 7, comma 4, lett. t) del CCNL 16/11/2022, vengono stabilite le azioni da attivare in caso di introduzione di nuove tecnologie che possano produrre effetti sulla organizzazione dei servizi e/o sulla qualità del lavoro.

### **Articolo 31**

Nel rispetto di quanto stabilito dall'articolo 62 del CCNL 16/11/2023 con questo articolo vengono precisate le modalità per l'attribuzione dei compensi legati alla performance per quanto riguarda i dipendenti con contratto di lavoro part-time e la possibilità di deroga relativamente alla partecipazione a specifici progetti individuati dall'Amministrazione.

### **Articolo 32**

In base ai contenuti dell'articolo 32 dell'Accordo sui servizi pubblici essenziali del 19+/09/2002 con il presente articolo vengono individuati quali sono i servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero, i relativi contingenti di personale e le attività garantite in caso di sciopero. Si precisa che anche in questo caso niente è cambiato rispetto alle previgenti disposizioni contrattuali integrative di Ente.

### **Articolo 33**

Nel rispetto del contenuto dell'articolo 32, comma 3, del CCNL 16/11/2022, viene indicata la percentuale massima di dipendenti in favore dei quali il limite delle prestazioni straordinarie può essere elevato oltre le 180.

#### **Articolo 34**

Il presente articolo precisa che nel caso in cui si voglia aumentare il fondo per il finanziamento delle Elevate Qualificazioni, deve essere oggetto di contrattazione.

#### **Articolo 35**

Con questo articolo le parti stabiliscono l'iter da rispettare nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di clausole contenute nel presente contratto decentrato. Viene inoltre stabilito l'incontro con cadenza annuale per la verifica dell'applicazione degli istituti giuridici ed economici contenuti nel presente contratto decentrato integrativo.

#### **Articolo 36**

Il contenuto del presente articolo riguarda in particolare la precisazione che rimangono in vigore gli istituti contrattuali non disapplicati dal presente contratto.

Infine la grossa novità introdotta con il presente contratto decentrato, riguarda la predisposizione della tabella A riportante la destinazione delle risorse del fondo disponibili, espresse sia in valore assoluto che intermini percentuali. Inoltre è prevista la possibilità di dare applicazioni ai contenuti della tabella stessa nel caso in cui si determini una oscillazione percentuale non superiore al 2%, sia in positivo che in negativo, sulle somme ivi indicate.

#### **Tabella A**

La tabella riporta la destinazione delle risorse rispetto agli istituti contrattuali ivi indicati, compresa la destinazione delle risorse ancora disponibili e quindi oggetto di contrattazione. I valori sono indicati sia in valore assoluto che in misura percentuale e, in quest'ultimo caso, la percentuale si riferisce alla parte delle risorse stabili del fondo.

#### **b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione**

L'illustrazione delle modalità di utilizzo delle risorse è riportata nella tabella A allegata al contratto decentrato integrativo.

#### **c) Gli effetti abrogativi impliciti**

Il presente Contratto Integrativo disciplina gli istituti introdotti dal CCNL del 16/11/2022 e pertanto si intendono abrogate le precedenti norme che disciplinavano i corrispondenti istituti, con particolare riferimento a quello delle progressioni orizzontali, oggi definite progressioni economiche all'interno delle Aree.

#### **d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa**

Le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi e all'assunzione di specifiche responsabilità, come definiti nel Sistema di valutazione e Misurazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 91 del 25.06.2019 e successive modifiche ed integrazioni, in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del D.Lgs. 150/2009, i cui principi sono stati recepiti nel regolamento sull'Ordinamento dei Servizi e degli Uffici in applicazione della deliberazione del Consiglio Comunale n. 159 del 16.12.2010.

#### **e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche**

I criteri per l'assegnazione di nuove progressioni economiche, definiti nel CCDI per il triennio 2023-2025, rispettano le disposizioni di cui all'art. 14 del CCNL del comparto Funzioni Locali del 16.11.2022 e possono essere così riassunti:

Rispetto del principio di selettività nonché della quota limitata di destinatari, pari al massimo al 50% dei dipendenti in possesso dei requisiti per la partecipazione. L'attribuzione avviene annualmente con decorrenza 1 gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto l'accordo per l'utilizzazione annuale delle risorse del Fondo per il trattamento economico accessorio del personale dipendente.

I requisiti per la partecipazione sono stabiliti come di seguito:

- a) essere dipendenti a tempo indeterminato del Comune di Campi Bisenzio alla data del 1 gennaio dell'anno di decorrenza della progressione per la quale viene avviata la procedura;
- b) non aver beneficiato negli ultimi 3 anni di alcuna progressione economica, anche conseguita in altro Ente, comprese quelle previste dalle precedenti disposizioni contrattuali;
- c) assenza di provvedimenti disciplinari superiori alla multa nel biennio precedente la data di decorrenza della progressione;
- d) essere in possesso di almeno tre valutazioni della performance, di cui almeno due conseguite negli ultimi tre anni, nella stessa area di inquadramento. Nel caso in cui il dipendente, per motivi di assenza dal servizio, non abbia una valutazione riferita agli ultimi tre anni, è considerata l'ultima disponibile in ordine cronologico.

Viene inoltre stabilito che i differenziali stipendiali sono attribuiti fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area di inquadramento professionale, secondo la graduatoria riferita a ciascuna area di inquadramento, risultante dai seguenti criteri:

- 1) media delle valutazioni della performance del dipendente ottenuta negli ultimi tre anni o comunque delle più recenti in ordine cronologico;
- 2) l'esperienza maturata nel profilo, attribuendo un punteggio come da tabella
- 3) capacità culturali.

Il peso percentuale attribuito a ciascun criterio come sopra riportato corrisponde per l'anno 2023 al 58%, al 40% e al 2%, mentre a decorrere dal 2024 la percentuale attribuita al criterio 1) rimane invariata mentre quella attribuita al criterio 2) passa al 37% e quella attribuita al criterio 3) passa al 5%.

Vengono poi stabiliti criteri di preferenza in caso di parità nonché le modalità da seguire in caso di dipendente proveniente da altra Pubblica Amministrazione o che, nel corso dello stesso anno, sia stato assegnato a settori diversi dell'Ente.

**f) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto legislativo n. 150/2009**

La sottoscrizione del contratto consente innanzitutto il riconoscimento di compensi per trattamenti economici accessori direttamente connessi allo svolgimento di particolari ruoli, mansioni e funzioni; consente inoltre di correlare specifici compensi al raggiungimento di obiettivi di gruppo o di volta in volta definiti dall'Amministrazione nei propri strumenti di programmazione, con particolare riferimento al PEG (che oltre alla parte finanziaria risulta composto dal Piano degli Obiettivi), andando in tal modo a differenziare la retribuzione accessoria dei dipendenti in funzione di tre parametri:

- ruoli, mansioni e funzioni svolte,
- diversa importanza degli obiettivi assegnati,
- valutazione dei risultati conseguiti.

L'erogazione dei premi connessi alla produttività collettiva ed individuale, disciplinati dal presente Contratto Integrativo, sono legati ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati nei predetti strumenti adottati.

**g) Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto**

Non si reputano necessarie altre informazioni per la comprensione degli istituti regolati dal contratto oggetto del presente documento.

**Il Dirigente del Settore 3 “Risorse”  
dott. Niccolò Nucci**

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del T.U. n. 445/2000 e del D.Lgs. n. 82/2005 e rispettive norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.