



## CITTA' DI RIESE PIO X

-Provincia di Treviso-

P.I. 00840050264 – C.F. 81002490266

Tel. 0423/753161 Email [comune.riesepiox.tv@pecveneto.it](mailto:comune.riesepiox.tv@pecveneto.it)

<http://www.comune.riesepiox.tv.it>

Il giorno 06 dicembre 2023 si è riunita in videoconferenza la delegazione trattante del Comune di Riese Pio X:

### **Delegazione di parte pubblica** nelle persone

- Segretario Comunale dott. Candia Massimo, PRESENTE
- Funzionario servizi amm.vo-contabili dott.ssa Contarin Lucia, PRESENTE
- Funzionario servizi amm.vo-contabili dott.ssa Bonaldo Rina, PRESENTE

### la **Delegazione di parte sindacale** nelle persone

- Rappresentante Sindacale Territoriale CISL FP: Carraretto Silvia, PRESENTE
- Rappresentante Sindacale Territoriale UIL FPL: Anselmi Mauro, PRESENTE
- R.S.U. aziendale:** Sbordone Sara Elisabetta, PRESENTE
- Zurlo Adriana, PRESENTE
- De Gaspari Alice, PRESENTE

Preso atto che il presente incontro è stato regolarmente convocato con nota prot. n. 18440 del 04/12/2023, le Parti procedono al negoziato per la stipula del contratto collettivo integrativo del personale non dirigente del Comune di Riese Pio X parte “normativa” per il triennio 2023-2025 e parte economica anno 2023.

Il Segretario Comunale, in qualità di Presidente della Commissione della Delegazione Trattante, dà il benvenuto alle delegazioni trattanti ed introduce gli argomenti dell’ordine del giorno:

- in data 16.11.2022 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al Personale del Comparto Funzioni Locali per il triennio 2019-2021;
- in data 08.06.2023 la Giunta Comunale ha adottato la deliberazione n. 48 con la quale è stato costituito il fondo delle risorse decentrate e sono state definite le linee di indirizzo per la delegazione trattante parte pubblica;
- in data 23 novembre 2023 è stata sottoscritta la preintesa del presente contratto;
- in data 30.11.2023 la Giunta comunale con deliberazione n. 97 ha autorizzato la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del presente CCI.

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l’allegato contratto collettivo integrativo (CCI) del personale non dirigente del Comune di Riese Pio X parte “normativa” per il triennio 2023 – 2025 (All. 1) e l’allegata ipotesi di contratto collettivo integrativo (CCI) parte economica relativa all’anno 2023 (All. 2).

Letto, condiviso e sottoscritto.

### **La Delegazione di Parte Pubblica**

F.to Dott. Massimo Candia.....

F.to Dott.ssa Lucia Contarin.....

F.to Dott.ssa Rina Bonaldo.....

### **Rappresentanza Sindacale Unitaria**

F.to De Gaspari Alice .....

F.to Sbordone Sara Elisabetta.....

F.to Zurlo Adriana.....

### **Rappresenza Sindacale Territoriale**

F.to CISL FP: Carraretto Silvia .....

F.to UIL FPL: Anselmi Mauro .....

**CONTRATTO COLLETTIVO  
INTEGRATIVO  
RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO  
PER IL TRIENNIO 2023-2025 COMUNE DI RIESE PIO X**

Sommario

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

Art. 2 – Verifica dell’attuazione del contratto

Art. 3 – Interpretazione dei contratti integrativi

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITA’

Art. 4 – Quantificazione del Fondo risorse decentrate

Art. 5 – Utilizzo del Fondo risorse decentrate

CAPO II – CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 6 – Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate

Art. 7 – Criteri per l’attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa

Art. 8 – Criteri per l’attribuzione dei premi correlati alla performance individuale

Art. 9 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato Degli incarichi di Elevata Qualificazione e correlazione tra retribuzione di risultato e compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ALL’INTERNO DELLE AREE

Art. 10 – Principi generali

Art. 11 – Procedura per la progressione economica all’interno delle aree

CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE

E CORRISPONDERE LE INDENNITA’ E I COMPENSI RELATIVI A PARTICOLARI

PRESTAZIONI DI LAVORO

Art. 12 – Principi generali

Art. 13 – Indennità correlata alle condizioni di lavoro

Art. 14 – Indennità di specifiche responsabilità

Art. 15 – Criteri generali per l’attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva

TITOLO III – DISPOSIZIONI INERENTI LA QUALITÀ E LA SICUREZZA

DEL LAVORO E LA TUTELA DELLA SALUTE

Art. 16 – Criteri generali per l’attivazione dei piani di welfare integrativo

Art. 17 – Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro

Art. 18 – Elevazione contingente rapporti di lavoro a tempo parziale

Art. 19 – Criteri per l’individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria

Art. 20 – Elevazione arco temporale per il calcolo del limite orario settimanale medio

Art. 21 – Elevazione limite massimo individuale lavoro straordinario

Art. 22 – Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all’organizzazione dei servizi

Art. 23 – Clausola finale

## **TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI**

### **CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI**

#### **Art. 1 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria (art. 8 CCNL)**

1. Il contratto collettivo integrativo (di seguito CCI) si applica al personale in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale -, con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato.
2. Il presente CCI concerne il periodo 2023 – 2025, ed i suoi effetti decorrono dal primo giorno del mese successivo alla sua sottoscrizione definitiva, fatta salva diversa prescrizione del presente contratto.
3. E' fatta salva la facoltà delle parti trattanti di contrattare, con cadenza annuale, i criteri di ripartizione delle risorse decentrate tra le diverse modalità di utilizzo.
4. Il presente CCI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione di quello successivo, fatte salve le eventuali modifiche normative di legge o contrattuali sopravvenute, in contrasto con il medesimo.
5. Quanto disciplinato nel presente CCI sostituisce integralmente tutte le disposizioni contenute nei precedenti CCI che divengono pertanto non applicabili, fatti salvi eventuali espressi richiami.
6. Qualora non sia diversamente indicato nel testo del presente CCI, i richiami ad articoli del CCNL si intendono riferiti a quello sottoscritto il 16.11.2022.

#### **Art. 2 - Verifiche dell'attuazione del contratto (art. 8, comma 8, CCNL)**

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale – di norma in occasione della stipula dell'accordo di cui al comma 3 dell'articolo precedente -, verrà verificato lo stato di attuazione del presente CCI, mediante incontro tra le parti firmatarie.
2. Ciascuna delegazione trattante potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere alla controparte. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 15 giorni dalla trasmissione o ricezione della richiesta.

#### **Art. 3 - Interpretazione autentica dei contratti integrativi (art. 49 D.Lgs. 165/2001 e art. 3, comma 5, CCNL)**

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del CCI, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo 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 15 giorni dalla richiesta.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente CCI e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

## **TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE**

### **CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'**

#### **Art. 4 - Quantificazione del Fondo risorse decentrate (art. 79 CCNL)**

1. La determinazione annuale del Fondo risorse decentrate è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, sia per quanto riguarda la parte stabile che la parte variabile, ivi compreso l'incremento di risorse ai sensi della lettera c) comma 1 art. 79.

2. La quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di cui all'art. 16 (Incarichi di Elevata qualificazione) CCNL deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017 con la precisazione che tale limite non si applica alle risorse di cui all'art.79, comma 1, lettere b), d), a quelle di cui ai commi 1-bis e 3, nonché ad altre risorse che siano escluse dal predetto limite in base alle disposizioni di legge.

#### **Art. 5 - Utilizzo del Fondo risorse decentrate (art. 7, comma 4, e art. 80 CCNL)**

1. Fatto salvo quanto previsto dall'art. 80, comma 1, del CCNL, le risorse annualmente disponibili sono destinate ai seguenti utilizzi:

- a) erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa;
- b) erogazione dei premi correlati alla performance individuale;
- c) indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70bis del CCNL 21.5.2018;
- d) indennità di turno, di reperibilità e per attività prestata in giorno festivo ai sensi dell'art. 24, comma 1, del CCNL del 14.09.2000;
- e) compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL;
- f) indennità di funzione di cui all'art. 97 e indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL;
- g) compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, alle condizioni di cui all'art. 80, comma 2, lett. g), del CCNL
- h) compensi ai messi notificatori, alle condizioni di cui all'art. 80, comma 2, lett. h), del CCNL
- i) differenziali stipendiali, finanziati con risorse stabili;
- j) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2.

2. Qualora nel Fondo risorse decentrate costituito ai sensi dell'art. 79 comma 3 del CCNL e dell'art. 4 del presente CCI siano presenti risorse con carattere di variabilità, queste ultime sono destinate almeno per il 30% alla performance individuale.

## **CAPO II – CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE**

#### **Art. 6 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate (art. 7, comma 4, lett. a), CCNL)**

1. Le risorse decentrate annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 5, secondo i seguenti criteri:

- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità del personale dipendente, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
- e) attribuzione selettiva di una quota non superiore al 55% delle risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa ed individuale al raggiungimento di obiettivi e indicatori relativi alla performance organizzativa, secondo quanto previsto dalla metodologia di valutazione;
- f) attribuzione selettiva di una quota almeno pari al 45% delle risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale al premio collegato alla performance individuale, in applicazione del principio di differenziazione del merito, con il riconoscimento di una maggiorazione ad una parte limitata del personale.

2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di oggettività, selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
- b) le risorse - attraverso il sistema di valutazione - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione del personale dipendente che consegue le migliori performance;
- c) Gli obiettivi di performance sono adeguati alle condizioni organizzative e risorse strumentali e umane dell'Ente;
- d) la performance organizzativa ed individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
- e) il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

**Art. 7 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa (art. 7, comma 4, lett. b) e art. 80, comma 2, lett. a), CCNL)**

1. I criteri di ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance organizzativa sono i seguenti:

- concorre il personale che abbia conseguito la valutazione positiva della performance individuale, secondo quanto stabilito dal sistema di valutazione;
- viene valutato il periodo di servizio nel corso dell'anno (data assunzione e data cessazione), nonché l'eventuale trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa, nel corso dell'anno;

2. Il premio teorico spettante è proporzionalmente ridotto qualora si verifichi un'assenza dal servizio del/la dipendente per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno per una durata complessivamente superiore a 20 giorni.

3. La presenza in servizio viene determinata in ragione annua, partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni (o 366 negli anni bisestili). Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:

- a. ferie, festività soppresse e festività Santo patrono;
- b. riposi compensativi e recupero prestazioni straordinarie;
- c. i giorni non lavorativi (sabato e/o domenica, festività infrasettimanali) purché non compresi in più ampi periodi di assenza (malattia, congedo parentale, ecc.);
- d. congedi per le donne vittime di violenze;
- e. assenze dovute a infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio;
- f. congedo per maternità e per paternità;
- g. permessi mensili di cui alla legge 104/1992, art. 33;
- h. assenze relative a patologie gravi che richiedono terapie salvavita;
- i. permessi retribuiti per donatori di sangue e di midollo osseo;
- j. permessi sindacali retribuiti;
- k. Permessi per lutto.

4. Nel caso di permessi fruibili a ore, ai fini del computo delle assenze, si terrà conto delle stesse per multipli di 6.

5. Il premio correlato alla performance organizzativa è erogato previa verifica dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione.

6. Il premio verrà calcolato, parametrando la valutazione ricevuta in funzione degli elementi accidentali di cui ai commi 1,2,3 e 4 e successivamente sommando i valori così ottenuti a tutti gli

altri valori individuali che costituiranno il divisore della quota complessiva di premio. Definito così il quoziente, la quota individuale verrà esattamente definita moltiplicandolo (il quoziente) per ciascun valore individuale.

7. Una quota delle risorse variabili stanziata ai sensi dell'art. 79, comma 2, lettera c) può essere destinata alla realizzazione di specifici obiettivi di gruppo, anche intersettoriali, di performance organizzativa, individuati nel PIAO, a cui è assegnato il relativo budget. Il compenso dovuto per il raggiungimento di tali specifici obiettivi si aggiunge a quello erogato ai sensi dei commi precedenti, salvo sia diversamente disposto nel piano degli obiettivi contenuto nel PIAO;

8. La ripartizione delle risorse assegnate al raggiungimento degli specifici obiettivi di gruppo di cui al comma 7 avviene in funzione dei seguenti fattori:

- a) il contributo personale del/la singolo/a dipendente al raggiungimento dell'obiettivo, valutato in funzione dell'attività espletata (obiettivo individuale);
- b) il grado di raggiungimento dell'obiettivo individuato dal PIAO e approvato dalla Giunta al momento dell'assunzione della decisione di incremento delle risorse variabili del fondo.

#### **Art. 8 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale (art. 7, comma 4, lett. b) e art. 80, comma 2, lett. b), CCNL)**

1. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance individuale concorre tutto il personale dell'ente, fatte salve le precisazioni contenute nei commi seguenti, sulla base delle risultanze della valutazione annuale effettuata da ciascun/a responsabile di settore e purché detta valutazione sia considerata positiva, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione adottato dall'ente.

2. Il premio correlato alla performance individuale è direttamente proporzionale alle risultanze della valutazione di performance ottenuta, secondo la metodologia applicata dall'ente.

3. I criteri di ripartizione delle risorse destinate alla performance individuale sono i medesimi previsti dall'art. 7 per determinare il premio di performance organizzativa.

4. Il premio verrà calcolato parametrando la valutazione ricevuta in funzione degli elementi accidentali di cui al comma 3 e successivamente sommando i valori così ottenuti a tutti gli altri valori individuali che costituiranno il divisore della quota complessiva di premio. Definito così il quoziente, la quota individuale verrà esattamente definita moltiplicandolo per ciascun valore individuale.

5. Al 3% del personale dell'ente, con esclusione dei titolari e delle titolari di incarichi di elevata qualificazione, determinato tramite arrotondamento aritmetico, che consegua annualmente le valutazioni più elevate va riconosciuta una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale. A parità di punteggio, precede chi consegue la maggiore valutazione media di performance individuale nel triennio precedente; in caso di ulteriore parità di punteggio precede il/la dipendente con la maggiore anzianità di servizio complessiva presso l'ente ed in subordine il più giovane di età.

6. Detta maggiorazione deve corrispondere a un incremento del 30% del premio correlato alla performance individuale rispetto al valore medio pro capite del premio assegnato al personale di ciascuna area, valutato positivamente con punteggio di almeno 29/30), rapportato al tempo pieno e per l'intero anno di servizio.

7. Qualora in sede di contrattazione integrativa venga correlata l'effettiva erogazione di una quota delle risorse di cui all'art. 79 comma 2 lett. c) del CCNL, al raggiungimento di uno o più obiettivi riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel suo complesso, ai sensi del comma 7, art. 7 del presente CCI, il valore percentuale di cui al comma 6, è quantificato nella misura del 20%.

#### **Art. 9 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato degli incaricati di Elevata Qualificazione e correlazione tra la retribuzione di risultato e i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 7, comma 4, lett. v) e art. 17, CCNL)**

1. L'Ente destina annualmente alla retribuzione di risultato delle elevate qualificazioni una quota almeno pari al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato dell'area delle elevate qualificazioni.
2. L'ammontare del compenso destinato alla retribuzione di risultato di ciascun incaricato è definito, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi del comma precedente, in sede di graduazione della posizione organizzativa, tenuto conto della complessità della posizione, della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali inerenti l'incarico, della complessità e rilevanza degli obiettivi assegnati.
3. La retribuzione di risultato è erogata all'esito della valutazione annuale della performance, secondo la metodologia adottata dall'ente, che terrà conto dei comportamenti organizzativi/competenze e del grado di raggiungimento degli obiettivi. La metodologia definisce altresì la misura della retribuzione di risultato correlata alla valutazione, secondo i seguenti criteri generali:
  - a. istituzione di più fasce di valutazione;
  - b. differenziazione delle valutazioni dei risultati raggiunti e della conseguente retribuzione di risultato;
  - c. Erogazione della retribuzione di risultato in misura crescente al crescere della fascia di valutazione.
4. In caso di conferimento ad un dipendente già titolare di incarico di E.Q. di un incarico ad interim relativo ad altro incarico di E.Q., ai sensi dell'art. 17, comma 5, del CCNL, la misura dell'ulteriore importo a titolo di retribuzione di risultato è definita in sede di attribuzione dell'incarico ad interim, tenuto conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connesso all'incarico, sentito l'ODV. La retribuzione di risultato così integrata è erogata in relazione alla valutazione della performance, secondo quanto stabilito nella metodologia adottata dall'ente.
5. I compensi accessori che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, ai sensi dell'art. 20, comma 1, lett. h), del CCNL, si cumulano alla retribuzione di risultato, secondo la correlazione prevista all'art. 14 del presente CCI.
6. La somma derivante dalla riduzione di cui al comma 5 confluisce nella quota del fondo destinato alla retribuzione di risultato, esclusivamente a beneficio degli altri incaricati di elevata qualificazione.

### **CAPO III - PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE**

#### **Art. 10 - Principi generali**

1. La progressione economica all'interno delle aree consente il riconoscimento economico e lo sviluppo professionale coerentemente con il conseguimento del maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti e dalle dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area.
2. Per competenza si intende la capacità di produrre risultati di lavoro di qualità e si compone della progressiva acquisizione di abilità, conoscenze applicate, tecniche di lavoro tali da qualificare il bagaglio professionale del personale, frutto anche delle esperienze lavorative realizzate in una pluralità di ruoli organizzativi.
3. Il sistema di valutazione della performance dovrà dare specifica rilevanza a tale dimensione, distinguendo la dimensione delle conoscenze, le capacità tecniche e la propensione a ricoprire ruoli ampi e ricchi professionalmente.

#### **Art. 11 - Procedura per la progressione economica all'interno delle Aree (art. 7, comma 4, lett. c) CCNL)**

1. La progressione economica all'interno delle aree si realizza con l'attribuzione dei differenziali stipendiali di cui alla tabella A), allegata al CCNL 16.11.2022 ed avviene mediante

procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse stabili disponibili nel "fondo risorse decentrate" e nel numero di differenziali stipendiali determinati in sede di contrattazione integrativa.

2. Il personale dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione viene ammesso d'ufficio alla procedura selettiva annuale delle progressioni economiche.

3. Concorre alla procedura selettiva per la progressione economica all'interno delle aree il personale dipendente a tempo indeterminato in servizio presso l'ente alla data del 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto integrativo di cui al comma 1, in possesso dei seguenti requisiti:

a) lavoratori e lavoratrici che in ciascuna annualità del triennio precedente abbiano conseguito una valutazione individuale positiva, come stabilito dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottata dall'Ente;

b) lavoratori e lavoratrici che negli ultimi tre anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica;

c) lavoratori e lavoratrici che negli ultimi due anni non abbiano avuto procedimenti disciplinari superiori alla multa. In caso di procedimenti disciplinari in corso alla data di approvazione della graduatoria di cui al comma 4, il personale dipendente interessato è collocato nella stessa con riserva, con la sospensione della liquidazione del livello differenziale stipendiale fino alla conclusione del procedimento disciplinare.

4. La progressione economica viene attribuita sulla base di graduatorie, uniche per l'intero Ente, redatte per area.

5. L'ordine della graduatoria è stabilito come segue:

a) media delle ultime tre valutazioni positive della performance annuale conseguita o comunque delle 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 – peso: 90;

b) esperienza professionale, intesa come esperienza maturata nel medesimo profilo od equivalente, ai sensi dell'art. 14 comma 2 lett. d) punto 2 CCNL.

A tale fine l'esperienza sarà valutata attribuendo punti 0,5 per ogni anno di permanenza nel medesimo profilo od equivalente – peso: 10;

c) per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni viene attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione dei criteri di cui alle lettere a) e b).

6. Qualora il/la concorrente alla progressione economica sia in servizio nell'ente da meno di un triennio, sarà acquisita dal precedente datore di lavoro la scheda di valutazione della performance individuale della annualità mancante. Allo scopo di favorire uniformità di applicazione dei sistemi di valutazione, il/la responsabile di servizio competente al procedimento provvederà alla riparametrazione della scheda, in relazione al punteggio massimo conseguibile ed al valore medio della valutazione conseguita dal personale dell'area.

7. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e dalla Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL del 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre alle selezioni per le progressioni economiche alle condizioni tutte previste nel presente contratto collettivo integrativo. A tale fine l'ente provvede ai sensi del precedente comma.

8. Individuato il numero di differenziali stipendiali attribuibili per ciascuna area ai sensi del comma 1, acquisisce la progressione economica il personale dipendente utilmente collocato in graduatoria, secondo il punteggio ottenuto ai sensi dei commi precedenti.

9. Nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio ha diritto alla progressione il/la dipendente con la maggiore valutazione di performance, in subordine con la maggiore anzianità di servizio complessiva presso l'ente ed in subordine il più giovane di età.

10. Qualora si sia collocato in posizione utile nella graduatoria personale di cui alle sezioni speciali, si terrà conto degli incrementi dei differenziali stipendiali di cui agli artt. 92, 96, 102 e 106.
11. Qualora residui un budget di spesa per la presenza in posizione utile di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, lo stesso sarà destinato al finanziamento del premio di performance della medesima annualità;
12. L'esito della procedura selettiva ha validità limitata al solo anno per il quale è prevista l'attribuzione della progressione economica.
13. Non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva.
14. La progressione economica è attribuita dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto integrativo di cui al comma 1.
15. I criteri di cui al presente articolo trovano applicazione a decorrere dal 01/01/2024.

#### **CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE LE INDENNITA' E I COMPENSI RELATIVI A PARTICOLARI PRESTAZIONI DI LAVORO**

##### **Art. 12 - Principi generali**

1. Le indennità e i compensi accessori sono riconosciuti solo in presenza di prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti l'erogazione e possono essere liquidate solo al ricorrere delle condizioni previste dagli articoli seguenti.
2. L'identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del responsabile di settore.
3. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari maggiormente onerosi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
4. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, fatto salvo diversa e più favorevole disposizione contenuta nel CCNL o nel presente CCI.
5. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità o compensi è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente responsabile di settore, fatta salva la tempestiva rilevazione della mancanza dei presupposti legittimanti l'attribuzione di dette indennità, al mutarsi delle condizioni della prestazione lavorativa resa.
6. Tutte le indennità e compensi disciplinati dal presente capo trovano capienza nell'ambito del Fondo risorse decentrate di cui agli artt. 79 e 80 del CCNL 16.11.2022.

##### **Art. 13 - Indennità correlata alle condizioni di lavoro (art. 7, comma 4, lett. d), e art. 70 bis CCNL 21.05.2018)**

1. L'indennità correlata alle condizioni di lavoro comportanti lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi che possano creare pericolo o danno per la salute, o implicanti il maneggio di denaro costituisce l'unica indennità erogabile per tali o analoghe fattispecie.
2. L'indennità è riconosciuta negli importi sotto indicati, determinati nel rispetto dei criteri di cui all'art. 70 bis, comma 3, del CCNL 21.05.2018, ed è riconosciuta per le sole giornate di effettivo svolgimento delle attività remunerate. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.
3. L'erogazione dell'indennità avviene di norma entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto, sulla base dei dati comunicati dal competente responsabile di settore.
4. L'indennità nella misura di euro 1,50 di cui al presente articolo trova applicazione a decorrere dal 01.01.2024.
5. Le attività e le condizioni di lavoro che determinano il diritto alla corresponsione dell'indennità per le condizioni di lavoro:

a) Disagiate: Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendersi secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari. I fattori di disagio sono costituiti da prestazioni richieste e rese, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale nonché il recupero psico-fisico; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella del rimanente personale con analogo ruolo/mansioni. L'indennità è riconosciuta per lo svolgimento di prestazioni richieste e rese dai dipendenti che svolgono attività connotate da particolare disagio, a cui si debba far fronte con estrema urgenza, al di fuori del normale orario di lavoro per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità e/o comunque imprevedibili.

b) Esposte a rischi e pertanto pericolose per la salute – vedi casistiche di cui al D.V.R. vigente relative ad attività che comportano un'esposizione a rischio medio-alto;

c) Implicanti il maneggio valori: l'indennità compete all'economista comunale e agli agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. L'indennità viene erogata annualmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività comportanti maneggio di valori, in presenza di valori maneggiati nell'anno superiori a € 1.000,00.

6. Nel caso di concomitanza di almeno 2 delle fattispecie di cui alle precedenti lettere a, b, c, l'indennità è aumentata di € 10,00.

#### **Art. 14 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 7, comma 4, lett. f), e art. 84 CCNL 16.11.2022)**

1. L'indennità per specifiche responsabilità va attribuita alle posizioni di lavoro che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Responsabile di settore, con atto scritto ed adeguatamente motivato, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione e ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti appartenenti alle aree degli Istruttori, Funzionari e di Elevata Qualificazione (purché non titolari di incarichi di EQ).

2. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente.

3. Le fattispecie e gli elementi di pesatura a cui il Responsabile di settore dovrà fare riferimento sono i seguenti:

a) Responsabilità e coordinamento di struttura intermedia (Servizio o Ufficio) formalizzata nello schema organizzativo dell'Ente:

- Autonomia operativa nello sviluppo delle attività;
- Responsabilità di istruttoria di procedure complesse;
- Apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza.

b) Responsabilità gestionale e di coordinamento, che comprende:

- Responsabilità di procedimenti di spesa;
- Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro composti da un numero di addetti superiore a due persone;
- Responsabilità realizzazione piani di attività.

c) Responsabilità professionale e di coordinamento, che comprende:

- Responsabilità di processo;
- Responsabilità di sistemi relazionali complessi;

- Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del Responsabile di settore.
4. In sede di contrattazione integrativa annuale è determinato l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità. Tale importo si intende confermato anche per gli esercizi successivi, sino a diverso accordo tra le parti. La Conferenza dei Responsabili di settore provvede al riparto delle somme tra i vari settori, sulla base delle unità di personale interessate.
  5. L'importo dell'indennità, che varia da un minimo di € 150,00 ad un massimo di € 3.000,00, è determinato dal competente Responsabile di settore applicando i criteri di cui alla scheda "Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità" (Allegato A).
  6. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili tra loro; nel caso ricorrano più fattispecie legittimanti competerà quella di importo maggiore.
  7. L'erogazione delle indennità di cui al presente articolo avviene annualmente, in un'unica soluzione, successivamente alla maturazione del diritto. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.
  8. Le indennità di cui al presente articolo trovano applicazione a decorrere dal 01/01/2024.

**Art. 15 - Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva (art. 7, comma 4, lett. g) e art. 80, comma 2, lett. g), CCNL**

1. Ai fini di ottenere una distribuzione equilibrata delle somme destinate ai premi correlati alla performance e i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge spettanti al personale durante l'orario di lavoro, è previsto un sistema di bilanciamento tra le stesse voci retributive.
2. I compensi previsti da specifiche disposizioni di legge sono individuati a titolo esemplificativo dall'art. 20, comma 1, lettera h) del CCNL.
3. Il bilanciamento tra i premi correlati alla performance e gli altri compensi incentivanti di cui al comma 2 avviene seguendo il principio di competenza e nel rispetto dei principi di semplificazione, trasparenza ed omogeneità di trattamento.
4. Il singolo dipendente che percepisca, nel corso del medesimo anno solare, uno o più compensi, anche previsti da diverse norme di legge, subirà una riduzione del premio equivalente ad una percentuale del compenso percepito, secondo quanto previsto dalla sottostante tabella:

| <i>decurtazione performance</i> | <i>Compensi percepiti ai sensi di specifiche disposizioni di legge al netto degli oneri riflessi</i> |
|---------------------------------|--|
| <i>nessuna</i>                  | <i>Minore o uguale a € 2.000</i>   |
| <i>5%</i>                       | <i>Da € 2.001,00 a € 3.000,00</i>  |
| <i>7%</i>                       | <i>Da € 3.001,00 a € 4.000,00</i>  |
| <i>10%</i>                      | <i>Da € 4.001,00 a € 5.000,00</i>  |
| <i>15%</i>                      | <i>Da € 5.001,00</i>   |

5. Le risorse derivanti dal bilanciamento di cui al comma 4 confluiscono nel fondo destinato alla performance e vengono ripartite in misura proporzionale ai premi correlati alla performance individuale ed organizzativa percepita dal personale non beneficiario dei compensi previste da specifiche disposizioni di legge di cui al comma 2.

**TITOLO III - DISPOSIZIONI INERENTI LA QUALITÀ E LA SICUREZZA DEL LAVORO E LA TUTELA DELLA SALUTE**

**Art. 16 - Criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo (art. 7, comma 4, lett. h), e art. 82 CCNL 16.11.2022)**

1. Non essendovi disponibilità già stanziata dall'ente ai sensi delle disposizioni vigenti al momento dell'entrata in vigore del CCNL, né precedenti utilizzi del Fondo risorse decentrate per finalità assistenziali e sociali a favore del personale, le parti concordano di rinviare i relativi criteri di concessione, come gli aspetti di dettaglio (ad esempio, la tipologia dei benefici), ad altra sessione negoziale.

**Art. 17 - Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 7, comma 4, lett. m) CCNL)**

1. Le parti, tramite i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e gli organismi rappresentanti delle/dei lavoratrici/lavoratori, si impegnano ad attuare le vigenti normative in materia di tutela della salute dei lavoratori e di prevenzione dei rischi previste dal D.Lgs n. 81/2008.

2. Nell'ambito dei programmi finalizzati all'adozione di nuove competenze, l'ente garantisce la formazione finalizzata alla conoscenza dei rischi specifici connessi con l'attività svolta, nonché delle procedure da seguire, per proteggere sé stessi ed i colleghi da situazioni di pericolo o di violenza nei luoghi di lavoro.

3. Al fine di promuovere una maggiore elevata qualità del lavoro, le parti convengono di monitorare periodicamente il livello di benessere organizzativo percepito dai dipendenti al fine di prevenire situazioni di stress lavoro-correlato e dei fenomeni di burn out.

4. L'ente inoltre garantisce la sussistenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del lavoratore che presta la propria attività anche in modalità agile o da remoto.

**Art. 18 - Elevazione contingente rapporti di lavoro a tempo parziale (art. 7, comma 4, lett. n), e art. 53, commi 2 e 8, CCNL del 21.5.2018)**

1. Il contingente di personale da destinare al tempo parziale corrisponde al 25% della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno, con riferimento alle singole aree e riferita alla data del 31 dicembre di ciascun anno;

2. La percentuale si ottiene con l'arrotondamento per eccesso delle frazioni decimali che risultano dal calcolo della percentuale del 25% dell'organico di ogni area, con esclusione del personale incaricato di posizione organizzativa (elevata qualificazione).

3. Detta percentuale del 25% può essere aumentata di un ulteriore 10% massimo, fino ad arrivare al 35% per ogni area, in presenza di gravi e documentate situazioni personali e familiari, quali:

a) Dipendenti portatori di patologie oncologiche o gravi patologie cronicodegenerative ingravescenti;

b) Portatori delle patologie di cui al punto a), che siano coniugi, la parte di un'unione civile di cui all'articolo 1, comma 20, della legge 20 maggio 2016, n. 76 o il convivente di fatto ai sensi dell'articolo 1, comma 36, della medesima legge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice;

c) Lavoratore o la lavoratrice che assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita;

d) Lavoratore o lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 104 del 1992;

e) dipendenti portatori di disabilità o in particolari condizioni psicofisiche, anche con necessità di cura incompatibile con il tempo pieno;

f) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità e paternità;

g) presenza di famiglia numerosa composta da almeno tre figli, anche se non tutti minori;

4. In detti casi, in deroga alle procedure individuate nel regolamento del tempo parziale adottato dall'Ente, le domande sono presentate senza limiti temporali.

**Art. 19 - Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria (art. 7, comma 4, lett. p) e art. 36 CCNL)**

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, è riconosciuta una flessibilità oraria giornaliera di 30 minuti rispetto all'orario di ingresso e all'orario di uscita, sia in anticipo che in posticipo rispetto all'orario base, fermo restando che lo stesso è funzionale all'orario di servizio adottato dalla struttura di appartenenza. Non è ammesso il cumulo della flessibilità a credito nei giorni di rientro pomeridiano. La fruibilità della flessibilità deve comunque essere compatibile con l'orario di apertura al pubblico e non può essere motivo di richiesta di lavoro straordinario.
2. Qualora dall'applicazione del comma 1 derivi un debito orario, lo stesso deve essere recuperato dalla lavoratrice/lavoratore entro il mese successivo a quello in cui è maturato, previo accordo con il proprio responsabile, nell'ambito delle fasce di flessibilità; il mancato recupero nei suddetti termini darà luogo alla proporzionale decurtazione della retribuzione.
3. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il responsabile può consentire l'estensione della fascia di flessibilità in posticipo rispetto all'orario di ingresso od in anticipo rispetto all'orario in uscita, di ulteriori 30 minuti, esclusivamente per la tutela delle seguenti situazioni:
  - a) dipendenti che beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. 151/2001;
  - b) dipendenti che assistano familiari o che siano loro stessi portatori di handicap ai sensi della legge 104/1992;
  - c) dipendenti che siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL del 21.5.2018;
  - d) dipendenti che si trovino in condizioni di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole dell'infanzia e scuole primarie;
  - e) dipendenti che siano impegnati in attività di volontariato ai sensi delle norme vigenti.
4. Sono esclusi dall'utilizzo della flessibilità i dipendenti che lavorino in turno o in squadra o assegnati ad altri particolari servizi individuati dall'Ente.

**Art. 20 - Elevazione arco temporale per il calcolo del limite orario settimanale medio (art. 7, comma 4, lett. r) e art. 29, comma 2 CCNL)**

1. Le parti concordano che non sussistono condizioni organizzative richiedenti un'elevazione dell'arco temporale semestrale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie di cui all'art. 4, comma 4, del D.Lgs. 66/2003.
2. Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto integrativo di cui al precedente art. 2.

**Art. 21 - Elevazione limite massimo individuale lavoro straordinario (art. 7, comma 4, lett. s) CCNL e art. 32, comma 3 CCNL)**

1. Le parti concordano che non sussistono condizioni organizzative richiedenti l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario fissato dall'art. 14, comma 4, del CCNL del 01.04.1999 in 180 ore annue.
2. Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto integrativo di cui al precedente art. 2.

**Art. 22 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione dei servizi (art. 7, comma 4, lett. t) CCNL)**

1. Il cambiamento tecnologico ed organizzativo implica delle ricadute che coinvolgono gli aspetti legati all'innovazione dei processi e delle procedure interne all'organizzazione dell'Ente a cui consegue un mutamento del modo di operare da parte dei singoli lavoratori e delle Strutture di appartenenza.

2. Per guidare l'innovazione tecnologica si palesa necessario un coordinamento dei diversi livelli di responsabilità con l'obiettivo di migliorare la capacità di risposta dell'Ente ai bisogni della collettività, mediante il rafforzamento ed il potenziamento delle qualità delle risorse umane, la solidità dei sistemi di performance management e la digitalizzazione.

3. Le parti danno atto che l'innovazione tecnologica rappresenta un percorso che non coinvolge soltanto gli aspetti amministrativi, giuridici e tecnici, ma richiede una nuova cultura, consapevolezza, apprendimento e multidisciplinarietà, oltre alla dotazione di nuove risorse finanziarie.

4. Le innovazioni tecnologiche hanno la finalità di migliorare la qualità del lavoro e di accrescere la professionalità dei dipendenti, mediante l'adozione di azioni permanenti, tra le quali:

a) la formazione: attraverso lo strumento del confronto realizzare piani formativi con l'obiettivo di coinvolgere tutti i lavoratori, al fine di acquisire nuove conoscenze per accrescere il livello di competenza dell'Ente.

b) percorsi di carriera: prevedere adeguati percorsi di progressione professionale per consentire ai dipendenti di ricoprire nuovi ruoli di responsabilità, mettendo a frutto la professionalità di coloro che desiderano mettersi in gioco.

c) l'organizzazione dell'Ente: adeguare l'organizzazione a nuovi livelli di responsabilità che possono essere il motore del cambiamento tecnologico e dell'innovazione.

d) risorse finanziarie: destinare adeguate risorse finanziarie a progetti di innovazione e di crescita.

#### **Art. 23 - Clausola finale**

1. Le parti convengono che nel caso di modifiche alle disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale, che intervengano nel corso della vigenza del presente CCI e che abbiano implicazioni sui contenuti del presente accordo, procederanno ad eventuali integrazioni o modifiche.

**Allegato A)****TABELLA**

per l'attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità  
(art. 84 CCNL 16.11.2022)

|   |                        |
|---|------------------------|
| <b>a. RESPONSABILITÀ E COORDINAMENTO DI STRUTTURA</b> | <b>Max punti n. 15</b> |
| 1) Autonomia operativa                                | Punti da 0 a 5         |
| 2) Grado di responsabilità istruttoria                | Punti da 0 a 5         |
| 3) Apposizione pareri interni di regolarità           | Punti da 0 a 5         |

|  |                        |
|--|------------------------|
| <b>b. RESPONSABILITÀ GESTIONALE E DI COORDINAMENTO</b> | <b>Max punti n. 15</b> |
| 1) Resp. procedimenti di spesa                         | Punti da 0 a 5         |
| 2) Resp. di coordinamento gruppi di lavoro             | Punti da 0 a 5         |
| 3) Resp. realizzazione piani di attività               | Punti da 0 a 5         |

|   |                        |
|---|------------------------|
| <b>c. RESPONSABILITÀ PROFESSIONALE E DI COORDINAMENTO</b>           | <b>Max punti n. 15</b> |
| 1) Responsabilità di processo                                       | Punti da 0 a 5         |
| 2) Responsabilità di sistemi relazionali complessi                  | Punti da 0 a 5         |
| 3) Responsabilità concorso/supporto alle decisioni del Responsabile | Punti da 0 a 5         |

Valore minimo definito dall'ente € 150,00

Valore massimo definito dall'ente € 3.000,00

L'indennità è direttamente proporzionale al punteggio ottenuto

| <b>PUNTEGGI</b>  | <b>INDENNITÀ</b>                              |
|------------------|---|
| Fino a 8 punti   | € 150,00                                      |
| Da 9 a 10 punti  | € 350,00                                      |
| Da 11 a 45 punti | indennità proporzionale al punteggio ottenuto |
|                  |   |
|                  |   |
|                  |   |
|                  |   |