
CONSORZIO TERRECABLATE

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

PER IL TRIENNIO 2024 – 2026



TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente contratto collettivo integrativo (da ora solo CCI) si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta al Consorzio Terrecablate, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti, e nei CCNL del comparto Regioni ed Autonomie locali ancora applicabili, nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente CCI si applica a tutti i lavoratori in servizio presso il Consorzio Terrecablate, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato congiuntamente a tempo parziale oppure con contratto di formazione e lavoro.
2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula, salvo diversa prescrizione specificatamente indicata nel presente contratto, e conserverà la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto integrativo o fino all'entrata in vigore di una nuova disposizione legislativa o di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente CCI.
3. I criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 tra le diverse modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito contratto tra le parti. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, la sessione negoziale, di cui al presente comma, va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione. Nell'ambito di tale sessione negoziale, il Consorzio Terrecablate fornisce un'informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione), del CCNL 16/11/2022.

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale; tale incontro non comporta necessariamente la stipula di un contratto integrativo. Se l'incontro non avviene, si procederà con l'ultrattività del presente CCI come previsto dall'art. 8 del CCNL 16/11/2022.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata, da trasmettere al Consorzio. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro dieci giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, 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; nel qual caso la richiesta di convocazione delle

delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma con convocazione entro dieci giorni dalla richiesta avanzata.

3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente contratto. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

CAPO I – RELAZIONI SINDACALI - PRINCIPI GENERALI

Art. 5 – Premessa

1. Le parti convengono sull'importanza del sistema delle relazioni sindacali nel Consorzio Terrecablate con l'obiettivo di favorire soluzioni condivise nell'interesse dell'Ente e dei dipendenti. Le parti ritengono un valore aggiunto il processo di partecipazione e di costruzione delle scelte strategiche del Consorzio che si riflettono sulla qualità della vita dei lavoratori e dei servizi offerti agli enti soci. Il processo di partecipazione è dinamico e rispettoso delle reciproche prerogative di autonomia e di responsabilità. Il confronto fra le parti consente a ciascuna di queste di mettere in gioco culture, esperienze e proposte diverse che, in un corretto punto di equilibrio, possono rappresentare un proficuo avanzamento del modello delle relazioni sindacali.
2. Le parti si impegnano a conformare la propria condotta ai principi di trasparenza, responsabilità, correttezza, buona fede e lealtà reciproca, per tutto il periodo di vigenza del presente contratto collettivo integrativo, con la volontà di prevenire eventuali conflitti e di dirimerli, se possibile, mediante l'interpretazione autentica congiunta delle clausole controverse.

Art. 6 – Modelli di relazione sindacale

1. I modelli di relazione sindacale sono quelli definiti dal Titolo II del CCNL 16/11/2022 al quale si fa rinvio per quanto non specificato nel presente capo. Essi costituiscono gli strumenti per costruire relazioni stabili tra il Consorzio ed i soggetti sindacali al fine di raggiungere il comune obiettivo di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati agli enti soci, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. Le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:
 - a) Partecipazione, articolata a sua volta in informazione e confronto;
 - b) Contrattazione integrativa.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITA’

Art. 7 – Quantificazione delle risorse

1. La quantificazione annuale delle risorse (costituzione del fondo) destinate all’incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla performance nonché ad altri istituti economici previsti nel presente CCI e dai CCNL vigenti, è di esclusiva competenza del Consorzio e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o di altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dal Consiglio di Amministrazione.

Art. 8 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL 16/11/2022 e norme vigenti) e disponibili per la costituzione del Fondo risorse decentrate sono ripartite, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nel Consorzio sulla base dell’analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance 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 dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
2. Le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - a) i sistemi incentivanti la performance e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse, come previsto dal sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale, sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui dalla prestazione lavorativa del dipendente discende un concreto vantaggio per il Consorzio, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell’organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
 - programmazione/pianificazione strategica;
 - programmazione operativa e gestionale;
 - definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione;
 - predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;

- monitoraggio e confronto periodico;
 - verifica degli obiettivi e risultati conseguiti;
 - controlli e validazione sui risultati;
 - conseguente misurazione e valutazione della performance individuale;
 - esame dei giudizi in contraddittorio;
- e) la performance 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;
- f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

CAPO II – PROGRESSIONE ECONOMICA ALL’INTERNO DELLE AREE

Art. 9 – Criteri generali

1. L’istituto della progressione economica all’interno dell’area di appartenenza del dipendente si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di uno o più “differenziali stipendiali”, di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun “differenziale stipendiale”, da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nella Tabella A del CCNL 16/11/2022, con le seguenti integrazioni derivanti dall’applicazione del Titolo IX (Sezioni speciali) del medesimo CCNL, con riferimento a quanto eventualmente applicabile al personale del Consorzio:

NUM.	PROFILO PROFESSIONALE	RIFERIMENTO NORMATIVO CCNL 16/11/2022	INCREMENTO DEL DIFFERENZIALE STIPENDIALE
1.	Personale, inquadrato nell’Area Istruttori, per il quale sia necessaria l’iscrizione ad un ordine professionale o l’abilitazione professionale o l’iscrizione ad albi o albi speciali, per l’esercizio delle proprie mansioni	Art. 102	€ 150,00
2.	Personale, inquadrato nell’Area Funzionari ed EQ, per il quale sia necessaria l’iscrizione ad un ordine professionale o l’abilitazione professionale o l’iscrizione ad albi o albi speciali, per l’esercizio delle proprie mansioni	Art. 102	€ 200,00

2. Come previsto dal CCNL 16/11/2022, gli importi ed il numero massimo di differenziali attribuibili ad ogni dipendente vengono definiti dalla seguente tabella:

AREA	IMPORTO DI OGNI DIFFERENZIALE STIPENDIALE	NUMERO MASSIMO
Operatori	€ 550,00	5
Operatori Esperti	€ 650,00	5
Istruttori	€ 750,00	5

Istruttori per i quali sia necessaria l'iscrizione ad un ordine professionale o l'abilitazione professionale o l'iscrizione ad albi o albi speciali, per l'esercizio delle proprie mansioni	€ 900,00	5
Funzionari ed Elevate Qualificazioni	€ 1.600,00	6
Funzionari ed Elevate Qualificazioni per i quali sia necessaria l'iscrizione ad un ordine professionale o l'abilitazione professionale o l'iscrizione ad albi o albi speciali, per l'esercizio delle proprie mansioni	€ 1.800,00	6

3. Il differenziale stipendiale, viene attribuito a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo che lo prevede, nel limite delle risorse stanziare per tale istituto secondo le procedure di cui all'art. 10.
4. La contrattazione integrativa determina le risorse complessive da destinare all'attribuzione di nuovi differenziali. L'importo effettivo annuo necessario per il finanziamento dei nuovi differenziali stipendiali viene determinato dopo l'individuazione dei dipendenti vincitori in base all'eventuale appartenenza ad una delle categorie di cui alla tabella riportata al comma 1 del presente articolo.
5. Le eventuali ulteriori risorse necessarie sono decurtate da quelle destinate ai premi correlati alla performance nel medesimo anno. Analogamente, le eventuali somme stanziare per l'attribuzione di differenziali stipendiali e non utilizzate vengono destinate ad aumentare i premi correlati alla performance nel medesimo anno.

Art. 10 – Definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree

1. Sulla base delle risorse stanziare per le nuove progressioni economiche, in sede di contrattazione integrativa per l'utilizzo delle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate, vengono avviate le procedure previste dall'art. 14 del CCNL 16/11/2022, finalizzate ad attribuire i "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio, per gli importi riportati nella tabella di cui all'art. 9 comma 2.
2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", si configura come progressione economica all'interno dell'area, ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del D. Lgs. n. 165/2001, non determina l'attribuzione di mansioni superiori, ed avviene mediante procedura selettiva, attivabile annualmente. In considerazione del ridotto numero dei dipendenti del Consorzio, le procedure selettive sono svolte in modo cumulativo per tutte le aree. I differenziali sono attribuiti ai dipendenti utilmente collocati nella graduatoria fino alla concorrenza delle risorse disponibili. Eventuali economie saranno utilizzate secondo quanto previsto all'art. 9 comma 5 secondo periodo.
3. Partecipano alla procedura selettiva annuale i lavoratori che negli ultimi tre anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate rispetto alla decorrenza della procedura in corso, considerando a tal fine anche le progressioni economiche attribuite sulla base del sistema previgente.
4. Partecipano inoltre, i dipendenti che non hanno mai beneficiato di alcuna progressione economica, in possesso del requisito di tre anni di permanenza nella medesima area e nel medesimo profilo o in profilo equivalente, maturata al Consorzio Terrecablate o in altra pubblica amministrazione anche di diverso comparto, anche a tempo determinato o parziale, con o senza soluzione di continuità.
5. Partecipano altresì, ai sensi dell'art. 19 CCNL 22/01/2004, i dipendenti comandati o distaccati presso amministrazioni o altri enti pubblici o privati. In tal caso le valutazioni dei periodi di

comando o distacco sono acquisite presso l'ente in cui il dipendente presta il proprio servizio.

6. Sono inoltre ammessi a partecipare, come previsto dall'art. 47 CCNL 14/09/2000, i dipendenti in distacco o aspettativa sindacale. In tali casi il periodo di distacco o aspettativa sindacale è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio.
7. Sono esclusi dalla procedura i dipendenti che negli ultimi due anni (considerati come i due anni solari precedenti alla data di attribuzione dei nuovi "differenziali stipendiali"), siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; qualora il procedimento disciplinare sia in corso si applica il comma 2, lettera a), ultimo periodo dell'art. 14 del CCNL 16/11/2022.
8. L'esito della procedura selettiva ha vigenza per il solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
9. La graduatoria viene composta attribuendo ad ogni dipendente partecipante un punteggio calcolato sulla base dei criteri indicati nella Tabella 1 riportata in calce al presente articolo. In caso di parità di punteggio sono applicati i criteri di priorità come indicati dopo la citata Tabella 1.
10. La graduatoria provvisoria viene approvata con apposito atto e pubblicata. Nei successivi 10 giorni i dipendenti possono presentare richiesta di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare al Direttore Generale, che esamina l'istanza ed eventualmente procede alla rettifica della graduatoria. Trascorso il periodo di 10 giorni, ed esaminate tutte le istanze pervenute, il Direttore Generale provvede con apposito atto all'approvazione definitiva della graduatoria ed alla conseguente attribuzione dei nuovi differenziali stipendiali ai dipendenti risultati vincitori.

Tabella 1

Criteri per la definizione delle graduatorie per l'attribuzione dei "differenziali stipendiali"

CRITERIO	PUNTEGGIO MASSIMO	SPECIFICHE
VALUTAZIONE: 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	La media delle valutazioni è rapportata ai punti disponibili per questo criterio
ESPERIENZA PROFESSIONALE: Esperienza professionale maturata nella medesima area o categoria e nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto Funzioni locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, calcolata dall'ultimo differenziale o progressione economica acquisiti.	30	Vengono attribuiti n. 6 punti all'anno, per massimo 30 punti, per ogni anno di permanenza del dipendente nella categoria o area di inquadramento nel medesimo profilo o equivalente, con decorrenza dall'ultimo differenziale o progressione economica acquisiti. Il punteggio è attribuito in ragione di 0,50 punti per ogni mese di permanenza considerando soltanto i mesi interi. Per la quantificazione di questo criterio con riferimento al servizio prestato presso altre pubbliche amministrazioni, ogni dipendente partecipante potrà attestare, con apposita autocertificazione ed entro il termine

		fissato, il servizio prestato specificando in modo chiaro il profilo e la categoria o l'area di inquadramento. Saranno considerati soltanto i periodi di servizio risultanti dalle autocertificazioni prodotte entro il termine fissato.
ULTERIORE CRITERIO: Valorizzazione delle capacità culturali e professionali acquisite dal dipendente anche negli anni precedenti. Per la valorizzazione di tale punteggio si valuta il titolo di studio posseduto dal dipendente.	10	Punti 4: Diploma di scuola secondaria superiore. Punti 7: Laurea triennale Punti 10: Laurea vecchio ordinamento oppure Laurea Specialistica oppure Laurea Magistrale
PUNTEGGIO AGGIUNTIVO per personale che non ha conseguito progressioni economiche da più di sei anni	3	Punti 1 per chi non ha conseguito progressioni economiche da più di sei anni rispetto alla data di decorrenza della progressione economica in oggetto; Punti 2 per chi non ha conseguito progressioni economiche da più di sette anni rispetto alla data di decorrenza della progressione economica in oggetto; Punti 3 per chi non ha conseguito progressioni economiche da più di otto anni rispetto alla data di decorrenza della progressione economica in oggetto.

Art. 11 – Criteri di priorità in caso di parità di punteggio

1. Ai sensi dell'art. 14, comma 2, lettera g) e art. 7, comma 4, lettera c), CCNL 16/11/2022, in caso di parità di punteggio rilevato nella graduatoria, si applicano, nell'ordine, i seguenti criteri di priorità:
 - a) Maggiore anzianità di servizio a tempo indeterminato e/o determinato al Consorzio Terrecablate nella stessa area;
 - b) Maggiore anzianità di servizio a tempo indeterminato e/o determinato al Consorzio Terrecablate in qualsiasi area;
 - c) Maggiore anzianità di servizio nella pubblica amministrazione in qualsiasi area;
 - d) Dipendente più anziano di età.

Art. 12 – Disposizioni transitorie

1. Le parti si danno reciprocamente atto che l'ulteriore criterio di cui alla tabella 1 riportata in calce all'art. 19, sarà oggetto di aggiornamento fin dall'anno 2025, per introdurre, quale elemento valutativo, i percorsi formativi svolti dai dipendenti.

CAPO III – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI ALLE INDENNITA'

Art. 13 – Principi generali

1. Con il presente contratto sono definite le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei

compensi accessori di seguito definiti “indennità”.

2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono, di norma, in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali di inquadramento, essendo, le indennità, riconoscimenti ristorativi collegati esclusivamente alle modalità di assolvimento della prestazione.
4. L’effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Direttore Generale.
5. L’indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di “resa” della prestazione), in termini, non esaustivi, di esposizione a rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l’erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa in termini di presupposti di riconoscimento.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l’attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato costantemente, a cura del Direttore Generale che, in caso di variazione delle condizioni legittimanti il riconoscimento, provvede ad adeguare il salario accessorio spettante.
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati con riferimento ad un rapporto di lavoro a tempo pieno, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time, con le eventuali eccezioni di seguito specificate.

Art. 14 – Indennità condizioni di lavoro

1. L’indennità condizioni di lavoro è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori ed è riconosciuta solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro, non assumendo rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i soli profili e/o categorie professionali.
2. Per l’attribuzione dell’indennità condizioni di lavoro deve ricorrere una delle seguenti condizioni:
 - a) lo svolgimento di attività con indice di rischio, rilevabile dal Documento Valutazione Rischi (DVR), ed in particolare dall’allegato “Valutazione dei rischi per Gruppi Omogenei di Lavoratori”, di livello uguale o superiore a basso;
 - b) maneggio di valori di cassa non inferiore a € 200,00 medi mensili;
 - c) la persistenza di oggettive condizioni di disagio, che pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l’integrità personale del lavoratore, possono risultare rilevanti per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l’autonomia temporale o relazionale, comunque diverse dalla generalità delle condizioni di lavoro.
3. L’indennità non compete in caso di assenza dal servizio, a qualsiasi titolo dovuta, e comunque la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l’effettiva individuazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza del Direttore Generale.
4. Le condizioni di lavoro indicate al precedente comma 2, per consentire l’erogazione dell’indennità correlata, devono caratterizzare in modo prevalente l’attività del dipendente.
5. L’erogazione dell’indennità avviene mensilmente.

-
6. Le parti stabiliscono che l'indennità condizioni di lavoro è erogata, sulla base dei criteri e delle condizioni di cui al precedente comma 2, nella misura di € 1,80 al giorno.

Art. 15 - Indennità di reperibilità

1. Il servizio di pronta reperibilità è disciplinato dall'art. 24 del CCNL 21/05/2018.
2. Le parti stabiliscono che il servizio di pronta reperibilità è remunerato con la somma di € 13,00 per 12 ore di turno giornaliero. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
3. Secondo quanto previsto dall'art. 7 comma 4 lett. k) del CCNL 21/05/2018, le parti stabiliscono che ciascun dipendente può essere messo in reperibilità per al massimo 12 turni in un mese.
4. Il Consorzio assicura la rotazione tra più soggetti.

Art. 16 – Indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 84, del CCNL 16/11/2022, viene erogata annualmente, per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione del Consorzio, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed Elevata Qualificazione, che non risulti titolare di incarico di Elevata Qualificazione.
2. L'indennità può essere riconosciuta, con oneri a carico del Fondo Risorse Decentrate, di cui all'art. 79 del CCNL 16/11/2022, secondo i seguenti criteri:
 - a) le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità devono essere appositamente ed esclusivamente individuate dal Direttore Generale, con apposito atto scritto, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;
 - b) lo stesso dipendente può essere incaricato per più fattispecie e l'incarico può anche riguardare solamente alcuni mesi di attività annuale;
 - c) il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e 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. L'importo complessivo destinato al finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità stabilito in sede di contrattazione integrativa.
4. Gli atti di attribuzione dei compiti di cui al presente articolo, devono indicare il tipo di responsabilità assegnata facendo esplicito riferimento ad una delle fattispecie di cui all'art. 84 del CCNL 16/11/2022, e l'importo correlato.
5. Il Direttore Generale attribuisce i compiti di specifica responsabilità, e definisce gli importi correlati, sulla base dei seguenti criteri:
 - a) Livello di responsabilità assegnato, anche con riferimento alle maggiori responsabilità attribuite rispetto all'inquadramento effettivo ed alla collocazione nella struttura organizzativa;
 - b) Grado di specializzazione richiesta per lo svolgimento dei compiti;
 - c) Complessità quantitativa e qualitativa delle funzioni assegnate.
6. L'importo dell'indennità, non può essere inferiore ad € 500,00 annui lordi.
7. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca anche in corso

d'anno. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato. Al riguardo si specifica che viene conteggiato come mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni, con esclusione delle assenze per:

- Recupero plus orario o lavoro straordinario espletato;
 - Convocazione in cause civili e penali non in qualità di parte in causa;
 - Giornata per avvenuta donazione di sangue;
 - Espletamento mandato di rappresentante delle R.S.U.;
 - Rappresentante per la sicurezza, ai sensi del decreto legislativo n. 81/2008;
 - Permesso sindacale retribuito;
 - Partecipazione ad assemblee sindacali;
 - Riposo compensativo;
 - Aspettativa per mandato sindacale;
 - Maternità, limitatamente ai cinque mesi di maternità obbligatoria;
 - Ferie;
 - Recupero festività soppresse;
 - Permessi mensili, ai sensi ex Legge 104/1992;
 - Permessi di cui agli articoli 40, 41 e 43 del CCNL 16/11/2022;
8. Il Direttore Generale deve dare apposita informazione al dipendente interessato, dell'atto adottato sia per quanto riguarda l'assegnazione del compito di specifica responsabilità che nell'eventuale caso di revisione, integrazione o revoca.
9. L'indennità annuale riconosciuta è liquidata in tredici rate mensili.
10. Le eventuali economie derivanti da somme non utilizzate nell'anno, vengono destinate ad aumentare i premi correlati alla performance nel medesimo anno.

CAPO IV – PERFORMANCE E PREMIO INDIVIDUALE

Art. 17 – Criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. Il Consorzio Terrecablate promuove il merito ed il miglioramento della performance organizzativa ed individuale, attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, e valorizza i dipendenti che conseguano le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi economici, secondo i principi stabiliti dal D. Lgs. n. 150 del 27/10/2009, e successive modifiche ed integrazioni. L'Ente misura e valuta la performance dei singoli dipendenti, al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti, nonché la crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative.
2. I compensi accessori correlati alla performance organizzativa ed individuale sono finalizzati a promuovere gli effettivi incrementi della produttività dei dipendenti del Consorzio, della capacità innovativa della prestazione lavorativa e l'elevazione del livello quali-quantitativo dei servizi offerti, così come trasfusi negli obiettivi annuali dell'Ente e negli indicatori di accrescimento delle attività e dei risultati agli stessi correlati, che devono essere finalizzati al miglioramento dei servizi ed all'utilità di ritorno che giustifica l'erogazione di benefici economici a titolo di premialità.
3. La definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e l'allocatione delle risorse si realizza attraverso il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) Sezione "*Valore Pubblico e Performance*". Nel PIAO sono quindi contenuti sia gli obiettivi strategico-operativi definiti nei documenti di programmazione del Consorzio che gli obiettivi premiali.
4. La misurazione e la valutazione della performance è effettuata sulla base della metodologia

formalmente adottata nell'ambito del sistema permanente di valutazione del Consorzio, adottato sulla base di criteri generali di riferimento oggetto di confronto ai sensi dell'art. 5, comma 3, lett. b), del CCNL 16/11/2022.

5. È vietata la distribuzione di trattamenti incentivanti collegati alla performance in modo indifferenziato o sulla base di automatismi, nonché con sistemi diffusivi ed in assenza delle verifiche, validazioni ed attestazioni, secondo quanto previsto dal sistema di misurazione e valutazione adottato.
6. Le parti convengono i seguenti principi fondamentali in materia di attribuzione e riconoscimento delle risorse economiche ai fini dell'erogazione dei regimi premiali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività e meritocrazia, di effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi e di non appiattimento retributivo anche nel rispetto degli obiettivi formativi assegnati;
 - b) le risorse sono distribuite secondo logiche di merito e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui dalla prestazione lavorativa del dipendente discende un concreto vantaggio per il Consorzio, in termini di valore aggiunto conseguito rispetto alle proprie funzioni, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) il sistema premiante non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo di gestione della performance come disciplinato dall'art. 4 del D. Lgs. n. 150/2009;
 - e) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unitariamente strutturato e si applica a tutti gli istituti che abbiano a proprio fondamento la valutazione delle prestazioni.

Art. 18 – Premi correlati alla performance

1. L'attribuzione dei premi correlati alla performance avviene a seguito del processo di misurazione e valutazione come previsto dal vigente sistema premiante per il personale non dirigente del Consorzio Terrecablate, e secondo i principi ed i criteri generali di cui all'art. 17 del presente contratto.
2. La somma complessivamente destinata annualmente ai premi correlati alla performance del personale non dirigente viene ripartita come segue:
 - a) il 70% del totale è destinato alla performance organizzativa;
 - b) il 30% del totale è destinato alla performance individuale.

Art. 19 - Disciplina della differenziazione del premio individuale

1. La maggiorazione di cui all'art. 69, comma 2, è stabilita nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuibili al personale valutato positivamente e verrà erogata fino ad un massimo del 10% dei dipendenti con arrotondamento per eccesso, indipendentemente dalla categoria di appartenenza, e comunque almeno ad un dipendente.
2. La maggiorazione è attribuita al dipendente che ha ottenuto la valutazione più alta.
3. In caso di parità si terrà conto dei seguenti criteri in ordine di priorità:
 - a) non aver mai conseguito la maggiorazione
 - b) della media delle valutazioni conseguite nei tre anni antecedenti
 - c) anzianità di servizio presso il Consorzio senza demerito
 - d) maggiore età.

CAPO V – INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 20 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione

1. Le parti danno reciprocamente atto che il Consorzio ha provveduto ad istituire le posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione, ai sensi degli articoli 16, 17, 18 e 19 del CCNL 16/11/2022, previo confronto sui criteri per conferimento, revoca e graduazione delle stesse, così come stabilito dall'articolo 5, comma 3, lettere d) ed e) CCNL 16/11/2022.
2. In attuazione degli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL 16/11/2022, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (da ora solo EQ):
 - a) Il Consorzio stabilisce annualmente la quota percentuale destinata alla retribuzione di risultato, nel rispetto della percentuale minima del 15% delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di EQ, come stabilito dall'art. 17, comma 4, del CCNL 16/11/2022;
 - b) L'importo complessivo come stabilito alla lett. a) viene ripartito tra tutti i titolari di EQ secondo le modalità previste dal sistema premiante vigente tenendo comunque conto del valore della retribuzione di posizione percepita, della valutazione ottenuta e del raggiungimento degli obiettivi assegnati.
3. Per gli incarichi ad interim, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL 16/11/2022, al titolare di EQ, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari ad una percentuale, tra il 15% e il 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la EQ oggetto dell'incarico ad interim, stabilita dal Direttore Generale con apposito atto.

Per la parte datoriale:

F.to Enrico Borelli

Per la parte sindacale:

F.to Andrea Vignoli (RSU)

F.to Valentina Francesconi (CISL)

F.to Tiziana Tarquini (CGIL)