COMUNE DI ROGHUDI

- CITTA' METROPOLITANA DI REGGIO CALABRIA –
Viale delle Rimembranze – 89063 – Melito Porto Salvo (RC)

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO TERRITORIALE NORMATIVO TRIENNIO 2023/2025

CCNL FUNZIONI LOCALI 2019/2021

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO TERRITORIALE PARTE NORMATIVA 2023 – 2025

L'anno **2023**, il mese di **Dicembre** il giorno **28**, nei locali della sede del Comune di Roghudi, si è riunita la delegazione trattante, composta come appresso dai rappresentanti di parte pubblica e dai rappresentanti di parte sindacale, ai fini della Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa Territoriale (CCDIT), normativa anni 2023 / 2025.

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Presidente: - Segretario Comunale Manuela Falduto

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

Rappresentanza Sindacale Unitaria composta dai Signori:

– RSU Aziendale:
- Giuseppe Crea

Risultano assenti, per la parte sindacale i rappresentanti territoriali, pur se regolarmente invitati.
Si prende atto che l'ipotesi normativa di contratto decentrato per gli anni 2023-2025 sottoscritta in data 21.12.2023 è stata trasmessa all'organo di revisione il quale ha espresso il parere di propria competenza acquisito certificando la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio (art. 48, comma 6, d. lgs. 165 del 2001) e la loro coerenza con i vincoli del CCNL (art. 40, comma 3, d. lgs. 165 del 2001);
Gli atti sono stati trasmessi alla Giunta Comunale, la quale ha autorizzato la parte pubblica alla sottoscrizione del definitivo giusta deliberazione n. 97 del 28.12.2023. Le parti procedono alla sottoscrizione del contratto parte normativa 2023 - 2015 allegata al presente verbale per farne parte integrante e sostanziale.

LA DELEGAZIONE TRATTANTE

COMPOSTA come sopra e nelle persone presenti in data odierna;
VISTO il CCNL Funzioni Locali 2019-2021

RILEVATO che ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL Funzioni Locali 2019-2021, si deve procedere alla stipula del C.C.D.I., nel rispetto delle norme contenute nel D.Lgs 150/2009, del D. Lgs. N. 165/2001 nonché nel rispetto del Titolo VII del nuovo CCNL Funzioni Locali 2019-2021

DEFINISCE E SOTTOSCRIVE

ai sensi dell'art. 8 del CCNL Funzioni Locali 2019-2021 l'ipotesi di C.C.D.I. parte normativa, come appresso trascritto:

INDICE

Titolo I - DISPOSIZIONI GENERALI
Art. 1 Oggetto e obiettivi
Art. 2 Ambito di applicazione
Art. 3 Durata- Revisione
Art. 4 Tempi, modalità e procedure di verifica sull'attuazione del CCI

Titolo II - CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO
Art. 5 Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili

Titolo III - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE
Art. 6 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla *performance* (art. 7, comma 4, lett. b) CCNL 16 novembre 2022)
Art. 7 Differenziazione del premio individuale (art. 81 CCNL 16 novembre 2022)

Titolo IV – DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE
Art. 8 Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree (art. 14 CCNL 16 novembre 2022)

Titolo V – INDIVIDUAZIONE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITA' CONTRATTUALI
Art. 9 Principi generali per l'attribuzione delle indennità
Art. 10 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21 maggio 2018)
Art. 11 Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16 novembre 2022)
Art. 12 Messi Notificatori

ARTICOLO 12

Titolo VI - CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE
Art. 13 Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

Titolo VII - CRITERI GENERALI PER L'ATTIVAZIONE DI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO
Art. 14 Welfare integrative (art. 82 CCNL 16 novembre 2022)

Titolo VIII - DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO
Art. 15 Reperibilità (art. 24 CCNL 21 maggio 2018)
Art. 16 Turnazione e modalità per la riduzione dell'orario dei lavoratori turnisti (art. 30 CCNL 16

novembre 2022)
Art. 17 Lavoro straordinario (art. 32 CCNL 16 novembre 2022)
Art. 18 Individuazione delle gravi condizioni familiari che consentono l'elevazione del contingente massimo di rapporti di lavoro a tempo parziale (art. 53 c. 2 del CCNL 2018 e art. 7, comma 4, lett. n) CCNL) 16.11.2022 (art. 53 CCNL 21 maggio 2018)
Art. 19 Banca delle ore (art. 33 CCNL 16 novembre 2022)
Art. 20 Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 36 CCNL 16 novembre 2022)
Art. 21 Orario multiperiodale (art. 31 CCNL 16 novembre 2022)
Art. 22 Servizio mensa e buono pasto (art. 35 CCNL 16 novembre 2022)
Art. 23 Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi (art. 7 comma 4, lettera t) CCNL 16 novembre 2022)
Art.24 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

Titolo IX - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE
Art. 25 Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, comma 4, lett. u), CCNL 16 novembre 2022)
Art. 26 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ (art. 7, comma 4, lett. v), CCNL 16 novembre 2022)

Titolo X – PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE
Art. 27 Indennità di servizio esterno (art. 100 CCNL 16 novembre 2022)
Art. 28 Indennità di funzione (art. 97 CCNL 16 novembre 2022)
Art. 29 Prestazioni del personale in occasione di attività e iniziative di carattere privato

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito anche CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (di seguito anche CCNL) demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge e dagli stessi CCNL.

Art. 2 Ambito di applicazione

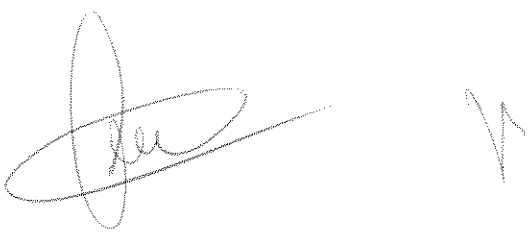
1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente del comparto Funzioni Locali in servizio presso il Comune di Bagnara Calabra, con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi incluso il personale comandato o distaccato.

Art. 3 Durata - Revisione

1. Il presente CCI concerne il periodo 1° gennaio 2023 – 31 dicembre 2025. Gli effetti decorrono dal giorno successivo la sottoscrizione definitiva, salvo diversa prescrizione del presente contratto. Esso sostituisce e disapplica ogni precedente accordo integrativo sottoscritto anteriormente alla data di entrata in vigore del medesimo e, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno, qualora non ne sia data disdetta da una delle parti - con lettera raccomandata o a mezzo posta elettronica certificata almeno sei mesi prima della scadenza.
2. In caso di disdetta, le disposizioni del presente CCI rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo Contratto Collettivo Integrativo.
3. Le parti si impegnano a riaprire le trattative sui contenuti del presente accordo negoziale, durante il periodo di efficacia del medesimo, qualora dovesse essere stipulato un nuovo CCNL recante una diversa disciplina su uno o più istituti demandati alla contrattazione collettiva integrativa. In tal caso, le parti si impegnano a incontrarsi entro gg.10 dalla sottoscrizione del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.
4. Per quanto specificamente attiene alla destinazione e ai criteri di ripartizione delle risorse decentrate, il CCI ha durata annuale.

Art. 4
Tempi, modalità e procedure di verifica sull'attuazione del CCI

1. La delegazione trattante si riunisce periodicamente - di norma con cadenza semestrale, e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di una delle parti stipulanti il presente contratto – al fine di verificare l'attuazione degli istituti normativi ed economici disciplinati dal presente CCI.

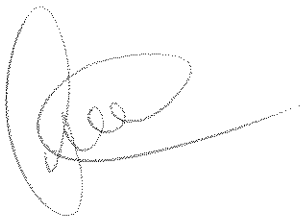


TITOLO II
CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO

Art. 5
Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili

1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente ai sensi dell'art. 79 del CCNL 2019-2021, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste dall'art. 80, comma 2, dello stesso CCNL 16 novembre 2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del Fondo previsto dall'art. 80, comma 3, del ridetto CCNL 2019-2021, secondo i criteri generali riportati nei commi seguenti.
2. Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa sono ripartite annualmente, previo accordo tra le parti negoziali, secondo i seguenti criteri generali:
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 e alla 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.
In relazione a quanto previsto nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della *performance* adottato – per quanto di competenza - dagli organi di governo dell'Ente, 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 selettività, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, senza alcun appiattimento retributivo;
b) le risorse decentrate - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della *performance* - sono ripartite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori *performance*;
c) la premialità è sempre da ricondursi a effettive e misurate situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa del dipendente, discende un valore aggiunto conseguito in relazione alle funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni dell'Ente;
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:
-la programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;
-la programmazione operativa e gestionale;
-la definizione di piani di lavoro individuali e/o progetti specifici, in una logica di partecipazione e condivisione;
-la predeterminazione e conoscenza, da parte dei dipendenti, degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;

-il monitoraggio e confronto periodico, la verifica degli obiettivi e dei risultati conseguiti;
-i controlli e la validazione sui risultati, con conseguente misurazione e valutazione della *performance* individuale e, ove richiesto, con esame dei giudizi in contraddittorio;
e) la *performance* individuale è rilevata e apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati e analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale.
3. Le risorse destinate alla *performance* organizzativa e individuale vengono erogate secondo la metodologia contenuta nel vigente Regolamento comunale per la misurazione e valutazione della Performance, da adeguare alle norme del D. Lgs. n. 74/2017 e s. i. e m., tenuto conto delle clausole contenute nel CCNL vigente e dei criteri stabiliti nel presente CCDI.
4.Una volta raggiunta la preintesa all'esito del negoziato tra Organizzazioni Sindacali, RSU e delegazione trattante di parte pubblica, la stessa viene sottoscritta dalle parti negoziali e sottoposta alla Giunta Comunale che, dopo aver acquisito il parere dell'Organo di revisione economico- finanziaria, delibera in merito all'autorizzazione della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCI.



TITOLO III
CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

Art. 6
Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla *performance* (art. 7, comma 4, lett. b), CCNL 16 novembre 2022)

1. Una quota del fondo per le risorse decentrate, sulla base delle previsioni di cui all'art. 7, comma 4, lett. b) e all'art. 80, comma 2, lett. a) e b), e comma 3, è destinata:
- alla incentivazione della performance organizzativa del personale (c.d. produttività collettiva);
- alla performance individuale (c.d. produttività individuale), per almeno il 30% delle risorse di cui al comma 2 dell'art. 79 del CCNL 2022, per come previsto al comma 3 dell'art. 80 del medesimo CCNL 2022;
- alla produttività per progetti – piani di lavoro che si svolgono durante l'orario di lavoro e di servizio, i cui obiettivi devono essere comunque inseriti nel Piano dettagliato degli obiettivi – Piano della Performance/PIAO.

2. L'erogazione di questi compensi è subordinata alla preventiva assegnazione degli obiettivi, che devono soddisfare i requisiti di cui al D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., ed alla verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, verifica che deve essere effettuata da parte del Nucleo di Valutazione. Eventualmente partecipano a tale incentivazione, per la parte di lavoro svolto nell'Ente, anche i dipendenti in parte utilizzati dall'Amministrazione e parzialmente dalla Unione di comuni e/o da altra forma di gestione associata.

3. I **compensi per l'incentivazione della performance** di cui al comma 1 sono articolati nelle seguenti modalità:

A) Incentivi per la realizzazione della performance organizzativa complessiva dell'Ente:

La performance organizzativa misura la condizione economico-finanziaria, il benessere organizzativo e gli impatti, oltre ai risultati degli strumenti di programmazione e controllo (partendo dai risultati di tutti gli obiettivi gestionali del piano della performance). Il risultato della performance organizzativa è espresso in termini percentuali in un unico valore di sintesi a cui partecipano tutti i dipendenti. Tali compensi vengono ripartiti a seguito dell'accertamento da parte del Nucleo di Valutazione della performance organizzativa espressa nell'anno, che incide sul budget previsto per tale istituto *(es. budget performance organizzativa complessivo iniziale = 1.000,00 euro, performance accertata dal NDV/OIV = 90%, budget performance finale 900,00 euro)* e sono assegnati in misura corrispondente al giudizio espresso nella Scheda di valutazione individuale Performance tra i dipendenti che abbiano raggiunto una valutazione complessiva pari almeno al 60% del massimo attribuibile. Per l'attribuzione dell'incentivo individuale relativo alla performance organizzativa si procede nel modo seguente:

1) Si recepisce la **% della Performance Organizzativa accertata dal NDV/OIV (%P. Org.)** e si applica al **Budget Iniziale Performance (B.I.P.)** (importo destinato alla Performance Organizzativa in sede di Accordo Decentrato annuale), si ottiene il **Budget Finale Performance (B.F.P.)**:

B.F.P.= BIP x %P. Org.:100

Dove:
BFP è Budget Finale Performance Organizzativa;
BIP è Budget Iniziale Performance Organizzativa;
%P.Org. è la % della Performance Organizzativa dell'Ente accertata dal NDV/OIV;

2) Si calcola il **Valore Punto dell'Incentivo (V.P.I.)** con la seguente formula:

V.P.I.= BFP: ∑PSV

Dove:
VPI è il Valore Punto Performance Organizzativa;
BFP è Budget Finale Performance Organizzativa;
∑PSV è la Sommatoria dei Punteggi ottenuti dai dipendenti con la Scheda di Valutazione individuale Performance allegata (solo di coloro che hanno conseguito un punteggio corrispondente ad almeno il 60% del punteggio massimo attribuibile);

3) Si calcola il Valore dell'Incentivo Individuale (V.I.I.) (solo dei dipendenti che hanno conseguito un punteggio corrispondente ad almeno il 60% del punteggio massimo attribuibile), con la seguente formula:

V.I.I.=VPI x PSV

Dove:
V.I.I. è il Valore dell'Incentivo Individuale;
VPI è il Valore Punto Performance Organizzativa;
PSV è il punteggio corrispondente ad almeno il 60% del punteggio massimo attribuibile conseguito dal singolo dipendente con la Scheda di Valutazione individuale Performance allegata.

B) Incentivi per la performance individuale di tutti i dipendenti. Tali compensi vengono ripartiti a seguito dell'accertamento da parte del Nucleo di Valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati alle strutture, nell'ambito della proposta di valutazione della performance per i titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione e con riferimento alla valutazione individuale dei dipendenti assegnati, effettuata da parte dei singoli Responsabili EQ di riferimento sulla base del sistema di valutazione approvato dall'Ente. L'attribuzione di tali risorse alle singole strutture (c.d. budget di struttura) e, di conseguenza, dei compensi attribuibili ai singoli dipendenti di ogni struttura) avviene attraverso l'utilizzazione del meccanismo del peso potenziale, che si realizza sulla base del numero dei dipendenti assegnati e della posizione giuridica di inquadramento nelle Aree professionali (per come indicato nella successiva **TABELLA COEFFICIENTI BUDGET STRUTTURE**);
I criteri di incentivazione della performance individuale sono definiti secondo le seguenti modalità:

a) Le risorse che annualmente vengono destinate alla corresponsione dei premi correlati alla performance individuale di cui alla lett. b) del comma 3, sono assegnate ai diversi settori

tenendo conto del numero, del periodo di servizio nell'anno di riferimento e della percentuale di servizio part-time dei singoli dipendenti assegnati al settore, nonché dell'area d'inquadramento, in base ai seguenti coefficienti:

TABELLA COEFFICIENTI BUDGET STRUTTURE	
AREE	PUNTEGGI
Area degli operatori	1,00
Area degli operatori esperti	1,50
Area degli istruttori	2,00
Area dei funzionari	2,50

b) In caso di mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi complessivamente riconducibili al settore sulla base della valutazione proposta dal Nucleo di valutazione si dispone proporzionalmente la riduzione della rispettiva quota del corrispondente budget settoriale. La riduzione non viene operata se il mancato o parziale raggiungimento non supera una quota riconducibile al 25%. Le previsioni di cui alla presente lettera non si applicano, qualora il mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi, così come rilevato dal Nucleo di Valutazione, sia imputabile a cause indipendenti dalla performance dei collaboratori.

c) I premi di performance individuale sono distribuiti proporzionalmente al punteggio ottenuto nel relativo ambito di valutazione, tra i dipendenti che abbiano raggiunto una valutazione complessiva **pari almeno al 60% del massimo attribuibile.**

d) Il personale a tempo determinato concorre all'attribuzione dell'incentivo, in misura proporzionale alla durata del rapporto di lavoro, nel caso in cui, nell'anno solare, abbia prestato servizio per almeno tre mesi in maniera continuativa.

e) Le quote di incentivo alla performance individuale spettanti ad ogni dipendente vengono ridotte in base alle assenze effettuate nell'anno di riferimento, rispetto a quanto dovuto, con riferimento ai giorni di assenza per malattia.

f) Ai fini del calcolo della presenza in servizio verranno considerate tutte le assenze effettuate a qualunque titolo nell'anno di riferimento, ad eccezione:

- delle assenze per ferie e festività soppresse (per la sola quota annuale);
- di quelle per il recupero (riposo compensativo) delle prestazioni di lavoro straordinario o del festivo;
- dei periodi di astensione obbligatoria relativa alla maternità/paternità;
- delle assenze riconducibili alle fattispecie previste dalla L. 104/92 e s.i. e m.;
- dei periodi causati dagli infortuni sul lavoro.

Il principio alla base della ripartizione dell'incentivo è che quest'ultimo venga assegnato al personale che è stato effettivamente impegnato in servizio per un periodo di tempo sufficiente a poter valutare la sua prestazione e a contribuire ai risultati del settore.

g) Per quanto riguarda la distribuzione dei resti, questi ultimi saranno distribuiti in modo proporzionale al punteggio della Scheda di Valutazione individuale Performance di tutti i dipendenti che si sono collocati in posizione utile nella graduatoria di Settore/Area/Ripartizione e che hanno riportato **una valutazione individuale complessiva non inferiore al 60% del massimo attribuibile.;**

h) Per l'attribuzione dell'incentivo individuale relativo alla performance individuale si procede nel modo seguente:

1) Si recepisce la **% della Performance della Struttura accertata dal NDV/OIV (%P.S.)** e si applica al **Budget Iniziale Struttura (B.I.S.)** che è l'importo destinato alla Performance Individuale della Struttura, calcolato come specificato ai precedenti punti a) e b) in relazione al budget complessivo stabilito in sede di Accordo Decentrato annuale), si ottiene il **Budget Finale Struttura (B.F.S.)**:

B.F.S.= BIS x %P.S.:100

Dove:
BFS è Budget Finale Struttura della Performance Individuale;
BIS è Budget Iniziale Struttura della Performance Individuale;
%P.S. è la % di raggiungimento dei risultati della Struttura, accertata dal NDV/OIV;

2) Si calcola il **Valore Punto dell'Incentivo della Performance Individuale (V.P.I.)** con la seguente formula:

V.P.I.= BFP: ∑PSV

Dove:
VPI è il Valore Punto Performance Individuale;
BFS è Budget Finale Struttura della Performance Individuale;
∑PSV è la Sommatoria dei Punteggi ottenuti dai dipendenti con la Scheda di Valutazione individuale Performance allegata (solo di coloro che hanno conseguito un punteggio corrispondente ad almeno il 60% del punteggio massimo attribuibile);

3) Si calcola il Valore dell'Incentivo Individuale della Performance Individuale (V.I.I.)(solo dei dipendenti che hanno conseguito un punteggio corrispondente ad almeno il 60% del punteggio massimo attribuibile), con la seguente formula:

V.I.I.=VPI x PSV

Dove:
V.I.I. è il Valore dell'Incentivo Individuale;
VPI è il Valore Punto Performance Individuale;
PSV è il punteggio corrispondente ad almeno il 60% del punteggio massimo attribuibile conseguito dal singolo dipendente con la Scheda di Valutazione individuale Performance allegata.

C) Incentivi per la realizzazione di piani di lavoro di mantenimento, innovazione/miglioramento finalizzati alla attivazione di nuovi servizi o attività o al raggiungimento di priorità individuate dall'ente, come anche al recupero di situazioni deficitarie o il mantenimento di standard qualitativi.
Il piano di lavoro, preliminarmente è sottoposto al NDV/OIV per la valutazione iniziale e per verificare se rientra tra le tipologie previste per l'ammissibilità al finanziamento. Ai piani di lavoro, approvati previamente dalla Giunta, cui deve essere fornita almeno 5 gg. prima informazione preventiva ai soggetti sindacali, partecipano i dipendenti individuati dal Responsabile EQ nel settore di appartenenza. Nel caso di necessità possono essere interpellati dipendenti di altri settori. In entrambi casi devono essere garantiti nel rispetto i principi di trasparenza e pari opportunità. Tali piani di lavoro possono essere riferiti a singoli settori o interessare trasversalmente più settori. I valori dei singoli piani di lavoro vengono assegnati sulla base dell'attribuzione di un peso specifico ad ognuno di essi, che deriva

dal numero dei partecipanti moltiplicato per le ore di lavoro previste per il raggiungimento degli obiettivi attesi ponderato con la strategicità e rilevanza del progetto.
Gli incentivi, a seguito dell'accertamento da parte del Nucleo di Valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi attesi, sono ripartiti in proporzione alla valutazione effettuata da parte dei singoli responsabili sulla base dell'apposita di Scheda di Valutazione Individuale Performance approvata dall'Ente, che tiene conto di quanto proposto e concordato con i soggetti sindacali.
4. Entro i 10 giorni successivi all'approvazione del PIAO, ove non sia già indicata in tale documento la partecipazione dei dipendenti agli obiettivi, i responsabili apicali EQ assegnano formalmente, in coerenza con quelli ad essi assegnati, gli obiettivi di cui alla lettera B) del precedente comma 3 al personale delle strutture da essi dirette. Qualora non venissero assegnati specifici obiettivi ai dipendenti si considera il grado di partecipazione al raggiungimento di quelli assegnati alla struttura. Entro lo stesso termine vengono di norma approvati piani di lavoro di cui alla lettera C) del precedente comma 3, con l'indicazione dei dipendenti impegnati e con il grado di impegno richiesto (quantità ore individuali). I piani di lavoro prioritariamente sono finanziati con risorse aggiuntive da inserire nella parte variabile del fondo, in particolare utilizzando le voci non soggette al limite.
5. Al fine di definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate ad incentivare la performance dei dipendenti viene definito un sistema di perequazione tra incentivi dettati da specifiche norme di legge e performance organizzativa ed individuale, che prevede la riduzione percentuale dell'incentivo legato alla performance secondo lo schema di cui ai successivi commi 6 e 7.
6. Ai fini del comma 5 assumono rilievo i seguenti incentivi, percepiti nell'anno di valutazione della performance al lordo di tutti gli oneri:
- Gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 45 del D.Lgs. n. 36 del 2023;
- I compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003, ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.5.2006;
- I compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662 del 1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del D. Lgs. n. 446 del 1997;
- I compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella legge n. 556/1996, spese del giudizio;
- Gli incentivi ai sensi dell'articolo 1, comma 1091 della legge 30 dicembre 2018, n. 145, per il potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate e del trattamento economico accessorio del personale coinvolto nel raggiungimento degli obiettivi di recupero evasione IMU e TARI.
7. La correlazione tra i compensi di cui al comma precedente e l'incentivo di performance viene definita secondo il seguente schema:

Compensi erogati nell'anno, calcolati al lordo di tutti gli oneri				**Percentuale di abbattimento incentivo performance di tutte le tipologie**
fino a			**€ 3.000**	**0%**
Da	**€ 3.001**	**a**	**€ 6.000**	**10%**
Da	**€ 6.001**	**a**	**€ 9.000**	**15%**
Da	**€ 9.001**	**a**	**€ 12.000**	**20%**

Da	**€ 12.001**	a	**€ 18.000**	25%
oltre	**€ 18.001**			30%

8. Il sistema di perequazione di cui ai precedenti commi potrà essere oggetto di rivalutazione in fase di prima applicazione, tenendo conto degli impatti effettivi derivanti dalla sua applicazione.
9. Il sistema di attribuzione degli incentivi della performance previsto dal presente articolo, si applica a partire dalla valutazione della performance riferita all'anno di approvazione del presente contratto.
10. I risparmi sull'effettivo utilizzo degli istituti previsti e certificati a consuntivo a fine anno vanno ad alimentare a saldo il finanziamento annuale della performance individuale integrando il budget già previsto.

Art. 7
Differenziazione del premio individuale (art. 81 CCNL 16 novembre 2022)

1. In attuazione dell'art. 81, commi 2 e 3, del CCNL 16.12.2022 per la quantificazione e la distribuzione del **premio individuale**, vengono definiti i seguenti criteri:
a) dalle risorse stanziate per i premi correlati alla performance individuale viene detratta dal budget di ogni struttura organizzativa **una quota del 20%** da destinare all'incentivo di cui all'articolo 81 CCNL 16/11/2022 (**importo A**);
b) ultimata la valutazione del personale e distribuito il premio per la performance individuale della struttura organizzativa si individua il valore medio pro-capite (**importo B**) del premio individuale attribuito ai dipendenti per ciascuna struttura organizzativa;
c) ottenuto detto valore medio pro-capite (**importo B**), si quantifica il valore del premio individuale (**importo C**), da attribuire **fino a un massimo del 30% del Personale** che ha ottenuto le valutazioni più elevate nell'ambito di ogni struttura organizzativa (settore, area, ripartizione, etc.) *(la maggiorazione del premio individuale non può essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite – **Importo B**), riducibile fino al 20% nel caso di cui all'art. 81, comma 4, del CCNL 2022 e all'articolo 20, comma 4, del presente contratto)*;
d) la quota accantonata per la differenziazione del premio individuale **(importo A)** in ogni struttura, viene divisa per l'importo del premio individuale **(importo C)** e si ottiene, con arrotondamento decimale, il numero massimo dei dipendenti cui può essere attribuito detto premio nell'ambito di ogni struttura. Il premio è attribuito fino a esaurimento della **quota accantonata del 20%**, di cui alla lett. a) del presente comma, per un numero di quote attribuibili a importo pieno. I resti sommati di tutte le strutture sono utilizzati per ulteriori attribuzioni ai dipendenti utilmente collocati nelle graduatorie, che hanno ottenuto i migliori punteggi individuali nella comparazione tra tutte le strutture.
2. In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni, la maggiorazione è attribuita secondo i seguenti criteri in ordine di priorità:
a) non aver per percepito la maggiorazione del premio nell'anno precedente;
b) superiore valutazione media del triennio precedente;
c) migliore valutazione tra quelle del quinquennio precedente;
d) maggiore anzianità di servizio nell'Ente;
e) maggiore anzianità d'età
f) maggiore anzianità di servizio computando anche quella maturata in altri enti

Titolo IV – DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE

Art. 8
Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree (art. 14 CCNL 16 novembre 2022)

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree professionali si realizza mediante l'attribuzione di **"differenziali stipendiali"** di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL 16/11/2022, che specifica altresì il numero massimo di «differenziali stipendiali» attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area.
2. A tal fine, si considerano i «differenziali stipendiali» conseguiti dall'entrata in vigore dell'articolo 14 del CCNL 16.11.2022 (1° aprile 2023) fino al termine del rapporto di lavoro, anche con altro ente o amministrazione ove il dipendente sia transitato per mobilità.
3. Le procedure relative alle progressioni economiche orizzontali previste dagli Accordi decentrati annuali 2022 e precedenti non ancora definite, sono regolate dai CCDI tempo per tempo vigenti e sono concluse con l'applicazione dei criteri ivi stabiliti. Dopo l'attribuzione della PEO 2022 e precedenti, l'inquadramento giuridico e economico del dipendente beneficiario, viene aggiornato con il nuovo sistema di classificazione del CCNL 16.11.2023.
4. Per il personale delle Sezioni Speciali si applica quanto previsto, rispettivamente, dagli articoli del CCNL F.L. 16.11.2022:
- **art. 92** (Personale educativo, docente ed insegnante inquadrato nell'Area Istruttori);
- **art. 96** (Personale di cui alla Sezione Polizia Locale, inquadrato nell'Area degli istruttori, che risulti titolare di funzioni di coordinamento, connesse al maggior grado rivestito ai sensi della legge n. 65/1986, attribuite con atti formali secondo i rispettivi ordinamenti);
- **art. 102** (Personale iscritto ad ordini e albi professionali inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari ed EQ;
- **art. 106** (Personale appartenente ai profili sanitari socio-sanitari o socio-assistenziali al quale, per l'esercizio delle rispettive mansioni, sia necessaria l'iscrizione ad un ordine professionale, l'abilitazione professionale o l'iscrizione ad albi o albi speciali).
5. Le progressioni economiche sono finanziate annualmente e permanentemente dalla parte stabile del fondo ed attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni che viene definita per ogni Area d'inquadramento nella contrattazione decentrata dell'anno di riferimento, prevedendo per la sola area dei Funzionari una ulteriore distinzione per coloro che sono titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione.
6. Le risorse assegnate complessivamente sono destinate in maniera proporzionale rispetto alla consistenza degli aventi diritto a partecipare di ciascuna area. I differenziali stipendiali sono riconosciuti, nel limite della quota individuata per ogni Area nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel presente contratto. Eventuali resti/e o disponibilità risultanti, sono utilizzati per ulteriori attribuzioni a partire dall'Area Operatori e a seguire,

in ordine, all'Area Operatori Esperti, all'Area Istruttori, all'Area Funzionari e infine all'Area Elevate Qualificazioni.
7. L'attribuzione della progressione economica avrà decorrenza dal primo gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto l'accordo specifico che prevede l'attivazione dell'istituto.
8. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.
9. I criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche che danno applicazione ed integrazione ai principi dettati dall'articolo 14 del CCNL 16.11.2022 sono i seguenti:
a)Non aver ricevuto procedimenti disciplinari conclusi con sanzione superiore alla multa negli ultimi 2 anni, oltre che nell'anno corrente di selezione. In caso vi sia un procedimento disciplinare pendente il dipendente viene ammesso con riserva e l'eventuale progressione sospesa fino alla conclusione del procedimento. Ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare e se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura e il differenziale è assegnato al dipendente collocato in graduatoria in ordine e posizione utile per l'attribuzione;
b) Avere un'anzianità di servizio alla data di decorrenza della progressione, anche presso altri enti, di almeno 36 mesi nella posizione immediatamente precedente, con le seguenti specificazioni:
- Ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;
- Per il personale trasferito da altro ente per mobilità volontaria, che quindi non interrompe il proprio rapporto di lavoro in quanto lo stesso continua con il nuovo ente, nell'anzianità di servizio si considera anche quella pregressa;
- Per il personale con contratto di lavoro a tempo determinato che è stato stabilizzato, vengono considerati utili anche i periodi relativi al contratto a tempo determinato.
c) il numero di differenziali stipendiali attribuibili nell'anno per ciascuna area è definito in sede di contrattazione integrativa in coerenza con le disponibilità delle Risorse Stabili del Fondo annuale, in ogni caso non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva e i differenziali stipendiali sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva;
d) La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area d'inquadramento in ordine decrescente; la graduatoria viene formata utilizzando i seguenti criteri di valutazione ponderati come da tabella seguente:

<u>Ponderazione dei criteri di valutazione</u>

Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 20 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato, diverso per ciascuna Area, come di seguito indicato:

A -Tabella Criteri di valutazione per le Progressioni Economiche				
PUNTEGGI				
Area	a. Valutazione della performance del triennio precedente	b. Esperienza d'inquadramento	c. Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi	Totale massimo
Operatori	Max 12	Max 8	==	20
Operatori esperti	Max 12	Max 8	==	20
Istruttori	Max 14	Max 4	Max 2	20
Funzionari e E.Q.	Max 16	Max 2	Max 2	20

10. I **criteri specifici di valutazione** utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della Progressioni Economiche all'interno dell'Area di appartenenza sono i seguenti:

a. la valutazione del personale del triennio precedente.

A tal fine viene calcolata la media aritmetica dei punteggi attribuiti nelle valutazioni del triennio precedente a quello dell'anno di attribuzione della progressione o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio o mancata valutazione d'anno o altro motivo comprovato e eccezionale in relazione ad una delle annualità. I punteggi da attribuire sono differenziati con riferimento al punteggio ottenuto con la media aritmetica di cui al presente punto, facendo riferimento alla percentuale del punteggio massimo ottenibile per ogni Area contrattuale, come specificato nelle tabelle seguenti, che sono correlate alla Tabella di cui al comma 9: *(Es. punteggio massimo ottenibile media aritmetica=20, a 20 corrisponde la % massima del 100%) il punteggio aritmetico della media triennale ottenuto da ogni dipendente è tradotto in percentuale rispetto alla percentuale massima ottenibile ed è correlato per fascia al rispettivo punteggio aritmetico ottenibile nella colonna* ***a.***

AREA OPERATORI E OPERATORI ESPERTI		
RIFERIMENTO TABELLA A		
% MEDIA TRIENNALE OTTENUTA RISPETTO ALLA % DEL PUNTEGGIO MASSIMO DELLA MEDIA OTTENIBILE (100%)		**PUNTEGGIO CORRELATO ATTRIBUITO**
dal 60%	al 70%	**6**
sup. al 70%	fino all'80%	**7,50**
sup. all'80%	inf. al 90%	**8,50**
sup. al 90%	inf. a 100%	**10,50**
uguale al 100%		**12**

AREA ISTRUTTORI		
RIFERIMENTO TABELLA A		
% MEDIA TRIENNALE OTTENUTA RISPETTO ALLA % DEL PUNTEGGIO MASSIMO DELLA MEDIA OTTENIBILE (100%)		**PUNTEGGIO CORRELATO ATTRIBUITO**
dal 60%	al 70%	**6**
sup. al 70%	fino all'80%	**8**
sup. all'80%	inf. al 90%	**10**
sup. al 90%	inf. a 100%	**12**
uguale al 100%		**14**

AREA FUNZIONARI E EQ		
RIFERIMENTO TABELLA A		
% MEDIA TRIENNALE OTTENUTA RISPETTO ALLA % DEL PUNTEGGIO MASSIMO DELLA MEDIA OTTENIBILE (100%)		PUNTEGGIO CORRELATO ATTRIBUITO
dal 60%	al 70%	6
sup. al 70%	fino all'80%	8
sup. all'80%	inf. al 90%	12
sup. al 90%	inf. a 100%	14
uguale al 100%		16

b. l'esperienza professionale acquisita per un massimo di 8 punti per le Aree OPERATORI e OPERATORI ESPERTI, per un massimo di 4 punti per l'AREA ISTRUTTORI e per un massimo di 2 punti per l'AREA FUNZIONARI e EQ, intesa come permanenza complessiva nell'area di inquadramento da calcolare fino al 31 dicembre dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto, **considerando 0,20 punto per ogni anno di permanenza maturata a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica conseguita;** le eventuali frazioni di anno vengono conteggiate in maniera proporzionale, con esclusione dell'anzianità necessaria per accedere alla selezione (2 anni secondo quanto stabilito al comma 9, punto b);

c. Competenze professionali acquisite a seguito di eventi formativi. Le competenze professionali acquisite, valutabili solo per l'Area Istruttori e per l'Area Funzionari E.Q., sono:

- Iscrizione ad albi, titoli professionali e di studio scolastici, universitari e post universitari ulteriori rispetto a quello richiesto per l'accesso attinenti con il profilo professionale oggetto della procedura;
- quelle certificate a seguito di percorsi formativi presso scuole, enti e istituti formativi riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano;
- i titoli e le abilitazioni professionali conseguite fino alla data di decorrenza dell'attribuzione economica e giuridica dei differenziali stipendiali, purché attinenti alle attività e funzioni del Comune;
- la frequenza certificata dal soggetto formatore a corsi di formazione o aggiornamento professionale nel triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto, che abbiano la valutazione di merito finale;

Ai titoli e alle abilitazioni professionali vengono attribuiti i punteggi come di seguito specificati distinti per Area d'inquadramento contrattuale di appartenenza; per ciascuna tipologia di titolo, se ne può considerare solo uno.

I corsi di formazione/aggiornamento già valutati ai fini di una progressione orizzontale, con esito positivo per il candidato, non saranno più considerati ai fini della valutazione di una nuova procedura di selezione comparativa.

Non sono valutabili i corsi per la formazione obbligatoria (es. corsi per mantenimento iscrizione in albi/ordini, prevenzione della corruzione, sicurezza luoghi di lavoro)

Non sono valutabili i titoli necessari, a normativa vigente, per l'accesso mediante concorso.

Per l'Area Operatori e per l'Area Operatori Esperti non vengono previsti punti per le competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi, per cui non è necessario inserire la tabella valutativa.

Le competenze professionali sono valutate con i punteggi riportati nelle seguenti Tabelle:

AREA ISTRUTTORI	
Titolo di accesso: diploma di scuola secondaria superiore	
Titolo	**Punteggio max attribuibile: Punti 2**
Laurea triennale	**0,40**
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	**0,60**
Abilitazione professionale	**0,30**
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	**0,10 per ogni laurea ulteriore o per ogni Titolo post universitario fino a un massimo di 0,40 punti.**
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	**0,10 per ogni corso di durata uguale o superiore a 6 ore fino a un massimo di 0,30 punti.**

AREA FUNZIONARI e E.Q.	
Titolo di accesso: Laurea triennale o Laurea specialistica - Laurea Magistrale o vecchio ordinamento.	
Titolo	**Punteggio max attribuibile: Punti 2**
Ulteriore Laurea triennale - Laurea specialistica - Laurea Magistrale o vecchio ordinamento	**0,80**
Abilitazione professionale	**0,30**
Ulteriori titoli: Ulteriori Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	**0,20 per ogni Titolo post universitario fino a un massimo di 0,60 punti.**
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	**0,10 per ogni corso di durata uguale o superiore a 6 ore fino a un massimo di 0,30 punti.**

d) Per il Personale che, per indisponibilità di risorse sufficienti, pur essendo idoneo in graduatoria, **non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni**, viene attribuito un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3% del punteggio totale riportato (cioè 3% di 20= 0,60, riproporzionato se il punteggio massimo attribuibile esprime un valore diverso).

Formazione della graduatoria e criteri di priorità

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi delle precedenti **lett. a), b)** e **d)** per Operatori e Operatori Esperti e **lett. a), b), c)** e **d)** per Istruttori, Funzionari e EQ.

d1) Saranno formulate graduatorie generali per ciascuna Area contrattuale **e se il numero complessivo degli aventi diritto a partecipare nell'Ente è = o > di 60 le graduatorie per Area contrattuale sono sub formulate con i medesimi punteggi della graduatoria generale all'interno di ogni Settore/Ripartizione.**

d2) La progressione economica, negli Enti il cui numero complessivo degli aventi diritto a partecipare nell'Ente è inferiore a 60, è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito in ordine il punteggio

più alto all'interno della propria Area contrattuale in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento;

d3) La progressione economica, negli Enti il cui numero complessivo degli aventi diritto a partecipare nell'Ente è uguale o superiore a 60, è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito nella struttura organizzativa di appartenenza in ordine il punteggio più alto all'interno della propria Area contrattuale in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.

11. Nell'ambito di ciascuna graduatoria, per come sopra individuate e specificate ai punti d2.) e d3.), in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

a) maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni. In caso di ulteriore parità, in ordine, al dipendente:

b) con maggiore permanenza di servizio nella Posizione Economica/Area di provenienza precedente d'inquadramento;

c) maggior anzianità di servizio nell'Ente

d) al più anziano di età.

12. In sede di contrattazione economica annuale, quanto regolato dal presente articolo può essere integrato con ulteriori criteri, specificazioni e modalità.

Titolo V – INDIVIDUAZIONE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITA' CONTRATTUALI

Art. 9
Principi generali per l'attribuzione delle indennità

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità di seguito riportate, come previsto dal CCNL Funzioni Locali, hanno la finalità di compensare particolari attività, prestazioni o disagi a cui il personale può essere sottoposto nello svolgimento della propria attività lavorativa.
3. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il compenso; non competono in caso di assenza dal servizio, fatto salvo quanto espressamente previsto nella disciplina dei singoli istituti del presente contratto, e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
4. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le aree professionali. L'effettiva individuazione degli aventi diritto, è di competenza del Responsabile della struttura organizzativa nell'ambito della quale sono espletate le attività/prestazioni.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari *(quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione)*, in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, per cui ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa, per come appresso individuate.
7. Il permanere delle condizioni che determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato a cura del competente Responsabile EQ del Settore di assegnazione del dipendente con cadenza periodica e ogni qualvolta sia necessario.
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno, di conseguenza devono essere opportunamente rapportati alle percentuali di part-time ed agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

ARTICOLO 10
Indennità condizioni di lavoro
Art. 84-bis CCNL 16/11/2022

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
   a) disagiate;
   b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
   c) implicanti il maneggio di valori.
2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 15,00.
3. La misura di cui al comma 1 è definita per come previsto all'art. 7, comma 4 del CCNL, sulla base dei seguenti criteri:

a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.
4.La liquidazione dell'indennità, essendo legata alla effettiva presenza in servizio, avverrà a consuntivo d'anno e dovrà essere certificata dal Responsabile d'Area con assunzione di conseguente carico di responsabilità .

A specificazione di quanto previsto nel presente articolo, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di **EFFETTIVO SERVIZIO** prestato in regime di esposizione a fattori di disagio nell'arco del mese.
I CONVIENE:

Fattori di disagio	essendo il **disagio** una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa (di natura spaziale, temporale, strumentane ecc.), NON può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio: a) disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività di front-office con esposizione al rapporto con il pubblico per almeno 3 ore al giorno. b) disagio connesso a particolare articolazione dell'orario di lavoro, esclusa la turnazione (come ad esempio un orario spezzato, senza considerare la normale pausa prevista per l'eventuale erogazione dei buoni pasto, oppure organizzato in modo tale da corrispondere ad una particolare articolazione oraria del servizio a supporto di attività istituzionali – cerimoniali), improgrammabilità dell'orario di servizio riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività,; c) elevato grado di disagio correlato alla prestazione di servizi di controllo e presidio del patrimonio mobiliare e immobiliare resi anche in orario notturno nonché le particolari condizioni di stress, connesse alla natura e alla delicatezza delle attività di custodia e vigilanza del patrimonio trattato; d) disagio connesso allo stress relazionale riconducibile nelle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività con utenza problematica in condizioni di disagio sociale; e) disagio connesso alla disponibilità alla variazione degli orari pianificati tramite anticipi/posticipi necessari al funzionamento del servizio; f) disagio connesso ad attività rese giornalmente all'aperto, con prestazioni che comportano spostamenti sul territorio comunale. Per le attività disagiate compete, un'indennità giornaliera lorda pari ad Euro 4,00. L'indennità compete per i soli giorni di effettivo svolgimento delle attività disagiate. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato dai Responsabili dei Settori presso i quali opera, avviene annualmente, sulla base delle dichiarazioni rese dagli stessi Responsabili e trasmesse all'Ufficio Ragioneria, ai fini della

	quantificazione e della corresponsione delle spettanze.
Fattori di rischio	Per le attività che comportano continua e diretta esposizione a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute e per l'integrità personale, compete, a decorrere dall'anno 2024, **un'indennità giornaliera lorda pari ad Euro 4,00.** Per attività rischiose si intendono in particolare quelle già individuate dall'allegato B al D.P.R. 347/83, svolte dagli operai e altri profili professionali che utilizzano macchinari pericolosi o che sono sottoposti a specifiche condizioni di rischio attestate dal Responsabile del Settore di assegnazione del dipendente, come di seguito individuate: **Servizio cimiteriale**: figure professionali di: Autista, Operaio, Collaboratore servizi di custodia cimiteriali, Operatore servizi ausiliari, che operano nel servizio, sottoposti a specifiche condizioni di rischio ambientale per le attività cimiteriali e che pertanto risultano sottoposti a sorveglianza sanitaria e vaccino profilassi; **Servizio Viabilità e Giardini Verde Pubblico**: figure professionali di: Autista, Giardiniere, Operaio, Capo Operaio, Operatore servizi ausiliari, che operano nel servizio, che utilizzano macchinari e utensili che comportano l'impiego di DPI e/o che sono sottoposti a specifiche condizioni di rischio ambientale quali: attività lavorative in presenza di traffico urbano e che pertanto risultano sottoposti a sorveglianza sanitaria e vaccino profilassi; **Servizio Illuminazione pubblica**: figure professionali di: Elettricista, Operaio, Autista, che operano nel servizio, utilizzano macchinari e utensili che comportano l'impiego di DPI e/o che sono sottoposti a specifiche condizioni di rischio ambientale quali: sostituzione di lampade e armature elettriche su pali di illuminazione, operazioni in cabine di trasformazione dell'Energia Elettrica M.T. e che pertanto risultano sottoposti a sorveglianza sanitaria e vaccino profilassi. **Servizio di gestione dell'impianto idrico figure** professionali di: Autista, Operaio, Collaboratore servizi di custodia cimiteriali, Operatore servizi ausiliari, che operano nel servizio, sottoposti a specifiche condizioni di rischio ambientale per le attività connesse al funzionamento e alla gestione dell'impianto comunale; L'indennità compete per i soli giorni di effettivo svolgimento delle attività esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato dai Responsabili dei Settori presso i quali opera, avviene annualmente, sulla base delle dichiarazioni rese dagli stessi Responsabili e trasmesse all'Ufficio Ragioneria, ai fini della quantificazione e della corresponsione delle spettanze.
Fattori del maneggio valori	Si individuano a titolo esemplificativo i **fattori implicanti maneggio valori** come segue: a. ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro

	per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa. Per le attività che comportino maneggio di valori di cassa, compete un'indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati da ciascun dipendente, calcolato sull'ammontare totale dei valori di cassa-maneggiati nell'annualità di riferimento: a) Euro 2,00 giornaliero lordo per un importo annuo complessivo maneggiato compreso fino ad euro 10000; b) Euro 3,00 giornalieri lordi per un importo annuo maggiore a euro 10.000,00; La concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto, sono di esclusiva competenza del Responsabile di Settore di assegnazione del dipendente. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati, desunti dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili e del numero di giornate in cui risultano effettivamente svolte tali attività, attestati dal Responsabile del Settore di assegnazione del dipendente, trasmessi.

5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo da parte del Responsabile dell'ufficio, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:

- dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;
- dal sistema di rilevazione presenze/assenze, per come risultante dal cartellino che deve recae l'apposito codice di timbratura;
- dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione

ARTICOLO 11
Indennità per specifiche e particolari responsabilità
Art. 84 CCNL 16/11/2022

1. Ai sensi dell'art. 84 comma 1 del CCNL 2022, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale di tutte le Aree, che non risulti incaricato di Incarichi di Elevata Qualificazione ai sensi dell'art. 16 del CCNL, può essere riconosciuta una indennità di importo fino a Euro 3.000,00 annui lordi elevabili al massimo di 4.000,00 euro per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari.
2. Le parti concordano che l'istituto è da collocarsi in un'ottica di significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte e concretamente esercitate e, coerentemente, il beneficio potrà essere erogato al personale al quale siano state attribuite responsabilità che, pur insite nella declaratoria dell'area di appartenenza e, in quanto tali, integralmente esigibili siano espressive dell'assunzione di

responsabilità specifiche e rafforzate nel contesto produttivo dell'Amministrazione. Le posizioni di lavoro indennizzabili devono, quindi, riguardare attività, obiettivi, compiti e ruoli di carattere particolare e/o di rilevante complessità, normalmente non reperibili nell'ordinaria e consueta attività generale della struttura funzionale, che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori ed aggiuntivi rispetto a quelli svolti dalla parte maggioritaria dei dipendenti della stessa area (ovvero dello stesso profilo).

3. La locuzione "specifiche responsabilità" non coincide con "responsabilità del procedimento", pertanto non è sufficiente l'assegnazione di una responsabilità di procedimento per far sorgere il diritto al compenso. La specifica responsabilità, anche di procedimento, deve qualificarsi come particolarmente complessa o deve riferirsi a incarichi che impongono l'assunzione di una qualche e diretta responsabilità di iniziativa e di risultato.

4. A titolo esemplificativo e non esaustivo:

• specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;

• specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);

• specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonchè di responsabile dei Tributi;

• specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;

• specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;

• specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;

• specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto;

• specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;

• specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;

• specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;

• specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace; • specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016;

• specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020.

5. In nessun caso il compenso per specifiche responsabilità può essere utilizzato per remunerare mansioni superiori (anche prive della prevalenza) previste dall'art. 52 del D. Lgs. n. 165/2001.

6. L'assegnazione degli incarichi di specifiche responsabilità, con provvedimento scritto del Responsabile del Settore competente e comunicato al Settore del Personale, costituisce condizione essenziale per il riconoscimento della stessa indennità.

7. Ai fini della preventiva ricognizione interna presso i Responsabili dei Settori, necessaria per il rilevamento preliminare del relativo fabbisogno riconoscitivo, a inizio anno ogni Responsabile individua il fabbisogno delle posizioni con specifiche responsabilità all'interno della propria Struttura in maniera limitata e con i criteri previsti dal presente articolo. La rilevazione viene trasmesso al Servizio Personale e al Presidente della delegazione trattante.

8. Ciascun Responsabile di Settore a inizio anno (sempre che non sia data ultrattività agli incarichi precedentemente assegnati) adotta formale provvedimento organizzativo motivato con il quale attribuisce le posizioni con specifiche responsabilità nell'ambito dei servizi assegnati alla propria unità organizzativa.
9. Il provvedimento motivato, a pena di nullità, dovrà indicare in modo dettagliato le specifiche mansioni/compiti/responsabilità che si ricollegano ai requisiti indicati al successivo comma 10 del presente articolo, che danno diritto alla corresponsione dell'indennità e il relativo compenso annuo spettante, dovrà essere corredato dalla scheda attestante il possesso dei requisiti per l'attribuzione delle specifiche responsabilità e contenente la graduazione per la determinazione del valore, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, la qualificazione professionale acquisita dal lavoratore necessaria o di rilevante opportunità e/o utilità per l'assolvimento dei compiti affidati;

10. Le specifiche responsabilità affidate al personale delle Aree che non risulti incaricato di Elevata Qualificazione, nonché i relativi compensi annui, sono così individuate:

Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle Aree	Compensi annui
Responsabilità riferite a personale dell'Area degli **Operatori** individuate dal Responsabile di Settore, per coordinamento, formalmente affidate dal medesimo, per coordinamento, formalmente affidato, di squadre di personale di pari area.	Fino a Euro 1.000,00
Responsabilità riferite a personale dell'Area degli **Operatori Esperti** individuate dal Responsabile di Settore, per coordinamento, formalmente affidate dal medesimo, per coordinamento, formalmente affidato, di squadre di personale di pari o inferiore area e di lavorazioni complesse.	Fino a Euro 2.000,00
Responsabilità riferite a personale dell'Area degli **Istruttori**, individuate dal Responsabile di Settore per coordinamento, formalmente affidate dal medesimo, di personale di pari o inferiore area e per lo svolgimento di incarichi che comportano responsabilità specifiche e attività che hanno un notevole livello di complessità o disomogeneità.	Fino a Euro 3.000,00
Responsabilità riferite a personale dell'Area dei **Funzionari,** individuate dal Responsabile di Settore formalmente affidate dal medesimo, in uno o più dei seguenti ambiti: 1) responsabilità della direzione di una struttura organizzativa, formalizzata nello schema organizzativo (servizio/ufficio); 2) affidamento di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi e/o di procedimenti amministrativi che vengono giudicati di particolare complessità e/o di procedimenti amministrativi che appartengono a tipologie disomogenee, non comportanti l'adozione dell'atto finale del procedimento (salvo eccezioni previste da leggi o dai Regolamenti dell'Ente); 3) affidamento del compito di coordinamento di operatori di area pari o inferiore; Fino a Euro 4.000,00 CCDI 2023/2025 17 4) affidamento incarico di sostituzione del responsabile di Incarichi di Elevata Qualificazione per assenza o impedimento del medesimo (per assenze entro i 30 gg); 5) svolgimento di funzioni per cui è prevista l'iscrizione ad un albo professionale; 6) attribuzione di incarichi relativi a ruoli che richiedono conoscenze e	Fino a Euro 4.000,00

professionalità specifiche; 7) affidamento, in ragione di una specifica normativa legislativa, di un procedimento amministrativo ascritto al Servizio/Ufficio di assegnazione che prevede l'adozione di un atto autonomo a rilevanza esterna, ad esempio: - incaricato al rilascio dell'autorizzazione paesaggistica ai sensi degli art. 146 e 159 del D. Lgs. n. 42 del 2004 e s.m.i.; - responsabile della transizione digitale art. 17 del CAD Dlgs n. 82/2005; - responsabile interno della protezione dei dati personali art. 37 GDPR 679/2016.	

11. Gli importi delle indennità sopra indicati sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno. Per il personale a part time è determinata in proporzione alle ore lavorative contrattuali.
12. L'indennità per specifiche responsabilità di norma non compete per i periodi nei quali la relativa responsabilità non viene esercitata, con la specificazione dei casi appresso elencati:
- Nell'ipotesi di assenza per malattia, ai sensi dell'art. 36 del CCNL 21 maggio 2018, al dipendente spetta il trattamento economico accessorio e, quindi, l'indennità per specifiche responsabilità per le malattie superiori a quindici giorni lavorativi o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post ricovero (a tale proposito può essere utile consultare la tabella I allegata al Ccnl del 6.7.1995, tuttora vigente);
- I permessi ex art. 35 per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, se fruiti a giorni, sono sottoposti al medesimo regime economico delle assenze per malattia e alla medesima decurtazione prevista dalla vigente legislazione per i primi dieci giorni di ogni periodo di assenza per malattia.
- Le ferie, i permessi retribuiti ex art. 31 non riducono l'indennità per specifiche responsabilità; ciò in quanto le disposizioni contrattuali prevedono, in questi casi, l'esclusione delle sole indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa e quelle che non siano erogate per dodici mensilità. L'indennità di specifiche responsabilità è una indennità riconosciuta su base annuale e attribuita mensilmente per il periodo di durata dell'incarico, per questa ragione non si può ritenere che si tratti di indennità correlata all'effettivo svolgimento della prestazione lavorativa (come invece l'indennità condizioni di lavoro);
- Per quanto riguarda i permessi retribuiti il diritto alla corresponsione della indennità per specifiche responsabilità è espressamente previsto dall'art. 31, comma 4, Ccnl 21.5.2018.
- Analogamente per i congedi di maternità/paternità, se nella retribuzione media globale giornaliera da utilizzare per il calcolo rientrano i trattamenti accessori eventualmente erogati al lavoratore.
10. Nei casi di assenze per aspettative, per congedi straordinari, per malattia (esclusi i casi di cui al comma precedente), gli incarichi rimangono sospesi fino alla ripresa del servizio, con conseguente sospensione della corresponsione della indennità.

13. La liquidazione della indennità al personale interessato, come sopra preventivamente e formalmente individuato, è effettuata annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, dal Responsabile del Settore di assegnazione del dipendente, sulla base del numero di giornate in cui risultano effettivamente svolte tali responsabilità e sono trasmesse per la corresponsione all'Ufficio Ragioneria.
14. L'importo delle indennità è il risultato dell'applicazione della scheda di graduazione delle specifiche responsabilità di seguito specificato:

Per il personale delle aree dei funzionari e degli istruttori, il responsabile della struttura apicale dovrà

attestare la sussistenza di almeno due requisiti per ogni fattispecie indicando la relativa graduazione secondo una scala di punti,

14. Scheda attribuzione specifiche responsabilità ex art. 84 CCNL Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022 – Funzionari - Istruttori

15.

16. Settore: _____ Servizio: _____

17.

18. Dipendente: nome cognome Cat. _____ Profilo professionale: _____ Annualità di attribuzione: _____

19.

20. Dal: _____ Responsabile di Struttura apicale: _____

21.

	FATTISPECIE/REQUISITI	SUSSISTENZA (SI/NO)	PUNTI Max 45	
A	**AUTONOMIA E RESPONSABILITÀ**		**MAX 15**	
A 1	Autonomia operativa nello sviluppo attività		Da 0 a 5	
A 2	Responsabilità operative in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate		Da 0 a 5	
A 3	Responsabilità di istruttoria di procedure complesse e apposizioni di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza		Da 0 a 5	
B	**RESPONSABILITÀ GESTIONALE**		**MAX 15**	
B1	Responsabilità di procedimenti di spesa		Da 0 a 5	
B2	Responsabilità di gruppi di lavoro di almeno due risorse umane escluso il responsabile		Da 0 a 5	
B3	Responsabilità di realizzazione di piani di attività		Da 0 a 5	
C	**RESPONSABILITÀ PROFESSIONALE**		**MAX 15**	
C 1	Responsabilità di processo		Da 0 a 5	
C 2	Responsabilità di sistemi relazionali complessi e rilevanti interni ed esterni		Da 0 a 5	

C 3	Responsabilità di concorso/supporto delle decisioni del titolare di P.O./A.P.		Da 0 a	
BREVE DESCRIZIONE DELLE SPECIFICHE RESPONSABILITÀ			TOT	

PUNTEGGI > INDENNITA'
Funzionari:
da 31 a 45 punti = euro 4.000,00
da 19 a 31 punti = euro 3.000,00
da 13 a 18 punti = euro 2.000,00

PUNTEGGI > INDENNITA'
Istruttori:
da 31 a 45 punti = euro 3.000
da 19 a 31 punti = euro 2.000
da 13 a 18 punti = euro 1.00,00

Per il personale delle aree operatori e operatori esperti, il responsabile della struttura apicale dovrà attestare la sussistenza di almeno due requisiti indicando la relativa graduazione secondo una scala di punti, in base alla seguente scheda:

Scheda attribuzione specifiche responsabilità 84 CCNL Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022 – Operatori e operatori esperti

Settore: _____ **Servizio:** _____

Dipendente: nome cognome Cat. _____ **Profilo professionale:** _____ **Annualità di attribuzione:** _____

Dal: _____ **Responsabile di struttura apicale:** _____

FATTISPECIE/REQUISITI		SUSSISTENZA (SI/NO)	PUNTI MAX 20	
A	AUTONOMIA E RESPONSABILITÀ		MAX 6	
A1	Responsabilità operative in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate		Da 0 a 3	
A2	Partecipazione ad attività istruttoria di procedure complesse a supporto del titolare di P.O. /A.P.		Da 0 a 3	

B	RESPONSABILITÀ GESTIONALE		MAX 5	
B1	Coordinamento di gruppi di lavoro di almeno due risorse umane escluso il coordinatore		Da 0 a 5	
C	RESPONSABILITÀ PROFESSIONALE		MAX 9	
C1	Responsabilità di sistemi relazionali complessi e rilevanti interni		Da 0 a 4	
C2	Supporto delle decisioni del titolare di P.O./A.P.		Da 0 a 5	
BREVE DESCRIZIONE DELLE SPECIFICHE RESPONSABILITÀ			TOT	

PUNTEGGI > INDENNITA'
Operatori:
da 15 a 20 punti = euro 1.000,00
da 10 a 14 punti = euro 600
da 5 a 9 punti = euro 300

PUNTEGGI > INDENNITA'
Operatori esperti:
da 15 a 20 punti = euro 2.000,00
da 10 a 14 punti = euro 1.000,00
da 5 a 9 punti = euro 500,00

16.gli importi da attribuire sono soggetti alle eventuali decurtazioni di legge;
17.nei casi di rapporti lavorativi iniziati o cessati in corso d'anno o di affidamento in corso d'anno di specifiche responsabilità l'importo è riproporzionato rispetto ai mesi di effettiva prestazione;
18.i risparmi del budget contrattato costituiranno economie e confluiranno nella quota destinata a premiare la performance individuale del personale dipendente.
19. è esclusa la possibilità di cumulo tra le diverse tipologie di specifiche responsabilità per un medesimo dipendente;
20. In sede di prima applicazione le Scheda attribuzione delle specifiche responsabilità potranno essere compilate anche successivamente al conferimento del provvedimento di attribuzione delle specifiche responsabilità.
21. In ogni caso i compensi sono erogati nel limite delle risorse annualmente destinate.

ARTICOLO 12
Messi Notificatori

(art. 54 CCNL 14/09/2000 – art. 68 c. 2 let. h) CCNL 21/05/2018)

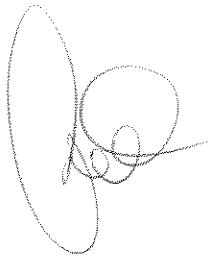
1. A decorrere dal 2024 è costituito un fondo per compensare l'attività di notifica svolta dai messi notificatori su richiesta dell'Amministrazione Finanziaria. Il compenso spettante al Comune è

determinato in base alla normativa vigente.

2. Per determinare l'incentivo attribuito a ciascun dipendente si procede nel modo seguente:
   - — determinazione dell'ammontare del fondo dell'anno in esame pari all'70% del totale delle entrate riscosse per rimborso spese di notifica effettuate su richiesta dell'Amministrazione Finanziaria, comprensivo di oneri riflessi ed IRAP;
   - — individuazione, per ciascun anno di notifica, dei dipendenti che hanno svolto l'attività e del numero di notifiche individualmente effettuate;
   - — determinazione dell'incentivo individuale sulla base del numero di notifiche effettuate;
   - — le somme non possono in alcun caso essere riportate nell'anno successivo ed eventuali risparmi costituiranno economie di bilancio.

3. Entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento l'ufficio competente provvede alla quantificazione del fondo pari all'50% delle entrate complessive per proventi da notifica su richiesta dell'Amministrazione Finanziaria, compreso oneri riflessi ed IRAP.

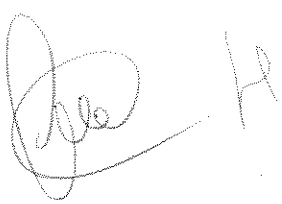
4. L'erogazione delle somme in commento ai Messi Notificatori deve essere riconosciuta a titolo di produttività. Sono comunque esclusi dall'incentivo i dipendenti che nell'anno di riferimento hanno avuto una valutazione della performance individuale inferiore a 70.



Titolo VI – CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 13
Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. Rientrano nella presente fattispecie i seguenti istituti finalizzati - sulla base di specifiche disposizioni di legge - all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale interessato:
a) compensi derivanti da accordi di collaborazione ex art. 43 della Legge n. 449/1997, nel limite del 50% delle somme introitate, da distribuire tra i soggetti che hanno concorso all'attività oggetto di sponsorizzazione o della convenzione di collaborazione;
b) incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D. Lgs. n. 36/2023. Le parti, in proposito, si danno vicendevolmente atto che le relative risorse saranno ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito in apposito Regolamento dell'Ente;
c) compensi per attività svolta dai professionisti legali, ai sensi dell'art. 9 del decreto-legge n. 90/2014, e s.m.i. (per sentenze favorevoli con spese a carico della controparte o con compensazione delle spese);
d) compensi derivanti dalle sentenze favorevoli con liquidazione delle spese in favore dell'Ente, per le attività svolte dai dipendenti abilitati dinanzi alle Commissioni tributarie ai sensi dell'art. 12 del decreto-legge n. 437/1996, e s.m.i.;
e) compensi per progetti finalizzati per condono edilizio *ex* art. 32, comma 40, del decreto-legge n. 269/2003, per attività svolte al di fuori dell'orario di lavoro ordinario;
f) incentivi per le attività di accertamento IMU e TARI, ai sensi dell'art. 1, comma 1091, della Legge n. 145/2018: le parti prendono atto che le relative risorse vengono ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito dal vigente Regolamento dell'Ente;
g) compensi per le prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro. Per tali finalità sono riconosciuti compensi che confluiscono nel Fondo risorse decentrate, i cui oneri trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge;
2. Per i titolari delle posizioni di EQ, in presenza di fasce di valore legate alla somma degli incentivi di legge di cui all'art. 20, comma 1, lett. h), del CCNL 16 novembre 2022, la retribuzione di risultato viene ridotta secondo le modalità indicate nel precedente art. 6 comma 7. Le somme non erogate costituiscono economie e sono trattate secondo la disciplina contrattualmente prevista.
2. Le risorse relative ai compensi previsti dal presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, confluiscono nel Fondo risorse decentrate e sono distribuite secondo quanto previsto dalle corrispondenti disposizioni di legge e dai Regolamenti dell'Ente. Per i titolari di incarico di EQ vi provvedono i relativi sostituti.
3. Gli incentivi di cui al precedente comma 1, vengono erogati ai dipendenti interessati – subordinatamente all'effettivo stanziamento in bilancio delle corrispondenti risorse - con atto del Responsabile EQ del Settore interessato. In proposito le parti si danno reciprocamente atto che ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. g), del CCNL 2019-2021, i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche disposizioni di legge operino il rinvio alla contrattazione collettiva, saranno oggetto di apposite sessioni di contrattazione integrativa.



Titolo VII – CRITERI GENERALI PER L'ATTIVAZIONE DI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO

Art. 14
Welfare integrativo (art. 82 CCNL 16 novembre 2022)

1. Con il *welfare* integrativo una parte della retribuzione variabile, in un sistema di *flexible benefit*, è integrata con servizi interni offerti al dipendente. Così i *benefit* rappresentano il terzo pilastro della retribuzione, complementare allo stipendio base e ai tradizionali sistemi di incentivazione.
2. Annualmente, nell'osservanza delle disposizioni di cui all'art. 82 del CCNL 2019-2021 e su richiesta della delegazione di parte pubblica, delle Organizzazioni Sindacali e/o della RSU, potranno essere attivate forme di *welfare* aziendale.
3. L'Ente considera il benessere dei propri dipendenti uno degli obiettivi chiave dell'Amministrazione ed intende, pertanto, investire in misure di natura assistenziale e/o sociale volti a incrementare il benessere del lavoratore e della sua famiglia anche nell'ottica di favorire un buon bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata.
4. L'Amministrazione attribuisce, quindi, ai propri dipendenti un credito welfare integrativo secondo le modalità di seguito indicate che ciascun interessato potrà scegliere in rispondenza alle proprie esigenze personali e/o familiari.
5.I termini e le condizioni di attuazione del piano Welfare sono di seguito riportate:

BENEFICIARI DEL PIANO WELFARE

In sede di prima applicazione sono beneficiari del piano welfare tutti i dipendenti a tempo indeterminato, sia a tempo pieno che a tempo parziale che abbiano conseguito una valutazione media nell'ultimo triennio precedente all'annualità interessata al beneficio non negativa/minima sufficiente pari al 60% del punteggio massimo ottenibile.

CONTO WELFARE

Il CONTO WELFARE è il valore effettivo di cui ciascun beneficiario può disporre e utilizzare scegliendo uno dei servizi di welfare offerti fino a compensazione del proprio credito welfare.

Il budget complessivo, destinato annualmente in sede di contrattazione integrativa, per le finalità di seguito elencate viene suddiviso in parti uguali tra tutti i dipendenti beneficiari.

SERVIZI WELFARE OFFERTI DAL PIANO

I servizi welfare offerti si articolano nei seguenti ambiti:

1 Iniziative di sostegno al reddito della famiglia.

2 supporto alla istruzione dei figli

3. voucher per attività culturali, ricreative, sportive e con finalità sociale

4 polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale

Per ciascuna Area, vengono di seguito riportati i servizi welfare offerti tra i quali ciascun dipendente potrà discrezionalmente scegliere fino a concorrenza del proprio credito.

In particolare, al termine del ciclo di valutazione della performance, scaduti i termini di impugnazione della propria Scheda di Valutazione individuale Performance, ciascun dipendente avrà facoltà di scegliere la modalità di godimento del proprio credito welfare integrativo trasmettendo, tramite protocollo interno, formale comunicazione all'Ufficio risorse umane secondo il modello di domanda che verrà fornito.

1 INIZIATIVE DI SOSTEGNO AL REDDITO DELLA FAMIGLIA.

1.1 Rimborso spese del trasporto pubblico sostenuto dal dipendente o da familiare fiscalmente a carico per raggiungere il luogo di lavoro o studio.

Sono rimborsabili le spese sostenute per acquisto di abbonamenti per il trasporto pubblico per raggiungere il luogo di lavoro da parte del dipendente e/o per il raggiungimento del luogo di lavoro o studio da parte di familiari fiscalmente a carico.

MODALITA' DI FRUIZIONE:

Il dipendente dopo aver dichiarato di volersi avvalere del presente beneficio di welfare integrativo trasmette la ricevuta dell'abbonamento al trasporto pubblico e relativo giustificativo di spesa.

L'Ufficio risorse Umane informa il dipendente del buon esito della richiesta ovvero della eventuale necessità di produrre documentazione integrativa. Gli importi, fino a compensazione dell'intero credito welfare o di quota di esso verranno rimborsati, integralmente o con cadenza mensile, nella prima busta paga utile.

2 SUPPORTO ALLA ISTRUZIONE DEI FIGLI

2.1 rimborso delle spese sostenute dal dipendente per:

- acquisto libri scolastici e/o universitari;
- mensa scolastica;
- servizi di pre e post scuola;
- scuolabus;
- centri estivi;
- master universitari;
- rette di iscrizione e frequenza dall'Asilo nido fino all'Università.

MODALITA' DI FRUIZIONE:

Il dipendente dopo aver dichiarato di volersi avvalere del presente beneficio di welfare integrativo trasmette la/e ricevuta/e il relativo giustificativo di spesa all'ufficio risorse umane, il quale informa il dipendente del buon esito della richiesta ovvero della eventuale necessità di produrre documentazione integrativa.

Gli importi, fino a compensazione dell'intero credito welfare o di quota di esso verranno rimborsati, integralmente o con cadenza mensile, nella prima busta paga utile.

Le spese rimborsate non potranno usufruire della detrazione ai fini IRPEF nei casi in cui non siano normativamente previste.

3. VOUCHER PER ATTIVITÀ CULTURALI, RICREATIVE, SPORTIVE E CON FINALITÀ SOCIALE.

Voucher per l'acquisto di biglietti/abbonamenti per se e/o familiari fiscalmente a carico:

- Cinema
- Teatro
- Musei
- Voucher per l'acquisto di libri o abbonamenti a riviste.
- Rimborso spesa per abbonamenti a palestre o centri sportivi.

MODALITA' DI FRUIZIONE:

Il dipendente dopo aver dichiarato di volersi avvalere del presente beneficio di welfare integrativo trasmette la/e ricevuta/e degli acquisti, dei biglietti e/o dell'abbonamento e relativo giustificativo di

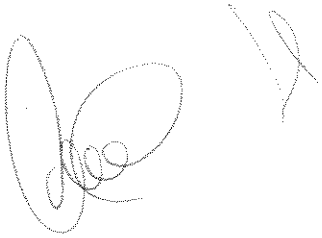
spesa all'ufficio risorse umane il quale informa il dipendente del buon esito della richiesta ovvero della eventuale necessità di produrre documentazione integrativa.
Gli importi, fino a compensazione dell'intero credito welfare o di quota di esso verranno rimborsati, integralmente o con cadenza mensile, nella prima busta paga utile.
Le spese rimborsate non potranno usufruire della detrazione ai fini IRPEF nei casi in cui non siano normativamente previste.

4 POLIZZE SANITARIE INTEGRATIVE DELLE PRESTAZIONI EROGATE DAL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE

Versamento integrale o quota parte per l'acquisto di pacchetti di coperture sanitarie integrative purché regolarmente iscritte all'anagrafe dei fondi sanitari.
Il dipendente dopo aver dichiarato di volersi avvalere del presente beneficio di welfare integrativo comunica all'Ufficio risorse umane l'importo da versare alla cassa di assistenza Sanitaria e la tempistica prevista dalla contribuzione oltre a tutti i giustificativi di spesa.
L'Amministrazione procederà al rimborso al dipendente della relativa quota nella prima busta paga utile. Le spese rimborsate non potranno usufruire della detrazione ai fini IRPEF nei casi in cui non siano normativamente previste.

REGIME FISCALE

L'Amministrazione garantisce il mantenimento dei servizi di welfare in conformità a quanto previsto dalla normativa di riferimento adeguandoli ad eventuali e sopravvenuti cambiamenti, anche in materia fiscale.
Le spese rimborsate tramite i benefici welfare che godono dei benefici fiscali non potranno essere portate in detrazione anche nelle dichiarazioni dei redditi.
In sede di dichiarazione dei redditi potranno, invece, essere recuperate le quote non interamente rimborsate tramite welfare, fruendo, quindi, in tal caso, dei benefici fiscali previsti per legge.
Sarà cura del dipendente beneficiario conservare copia originale di tutta la documentazione presentata in sede di richiesta di rimborso welfare che in sede di dichiarazione dei redditi, documentazione che dovrà essere interamente prodotta in caso di verifica da parte dell'Amministrazione o di eventuali organi di controllo.
Resta inteso che ciascun dipendente è responsabile della veridicità delle dichiarazioni fornite e della autenticità dei giustificativi di spesa forniti, nonché del loro corretto utilizzo consapevole delle conseguenze, anche penali, in cui incorre in caso di dichiarazioni false o mendaci ovvero per falsità nella formazione degli atti o nell'uso di atti falsi.
I relativi oneri sono a carico del bilancio dell'ente, per le quote previste dalla legge, e rientrano nel tetto di quanto destinato dall'ente allo stesso titolo nell'anno precedente.
Le risorse derivanti dai proventi delle sanzioni per l'inosservanza del codice della strada, nel tetto dello 25% di quanto effettivamente incassato, sono destinate al finanziamento delle polizze integrative per il personale della polizia locale tramite il versamento di contributi al fondo Perseo Sirio. Per i dipendenti della polizia locale che hanno già aderito a fondi diversi i versamenti continuano ad essere effettuati presso tali fondi. I dipendenti della polizia locale possono optare per il versamento a fondi diversi rispetto a quello Perseo Sirio attraverso una comunicazione trasmessa all'ente.



Titolo VIII – DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 15
Reperibilità (art. 24 CCNL 21 maggio 2018)

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente ad inizio anno e, ove occorra, anche nel corso dell'anno.
2. Ogni dipendente può essere collocato ordinariamente in reperibilità per non più di 6 volte in un mese.
3. Il compenso, da liquidarsi con cadenza mensile/annuale, per il servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24 del CCNL 21/05/2018. Il compenso è raddoppiato nel caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale, o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
4. Nel caso in cui l'ente lo ritenga indispensabile per potere garantire l'erogazione del servizio, il numero di volte in cui i dipendenti possono essere collocati in reperibilità può essere aumentato fino a 15 volte per un numero massimo di 6 mesi all'anno. L'Ente deve assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari.
5. Per le giornate eccedenti le ordinarie 6 mensili, l'indennità viene incrementata a euro 13,00 per ogni turno di dodici ore.
6. In caso di chiamata l'interessato è tenuto a raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
7. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto a un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
8. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art. 32, comma 7, e dell'art. 33 del CCNL 16 novembre 2022 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione dell'indennità di reperibilità.
9. La disciplina del comma precedente non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL 14 settembre 2000 e verrà corrisposto la retribuzione giornaliera maggiorata del 50%, con diritto al riposo compensativo da fruire non oltre il bimestre successivo.
10. Ogni Responsabile EQ deve provvedere, nell'ambito della struttura organizzativa della quale è responsabile, all'organizzazione del servizio di reperibilità di competenza, disponendo formalmente e per tempo i turni settimanali/mensili di reperibilità indicando le unità di personale interessate, i periodi giornalieri e gli orari prestabiliti. Delle disposizioni di servizio deve essere data comunicazione al Sindaco, al Segretario comunale, al Personale coinvolto, al Servizio Personale e a eventuali Autorità competenti interessate ai servizi svolti in reperibilità.

Art. 16
Turnazione e modalità per la riduzione dell'orario dei lavoratori turnisti (art. 30 CCNL 16 novembre 2022)

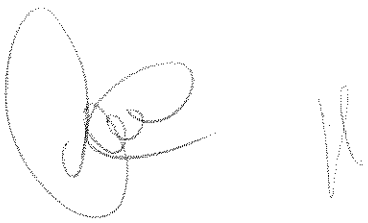
1. In relazione alle esigenze organizzative e funzionali dell'Ente e mediante l'adozione di apposita deliberazione della Giunta Comunale, possono essere istituiti turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.
2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata e avvicendata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'Ente.
3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:
a)la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne o per comprovate e sopravvenute esigenze di servizio. Per i servizi educativi e scolastici fanno eccezione i periodi di sovrapposizione dovuti alle esigenze di compresenza stabiliti dal progetto didattico educativo adottato.
c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.
4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.
5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta un'indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:
a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021;
b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021;
c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021;
d) turno festivo infrasettimanale: maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art.74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021.
6. L'indennità di cui al precedente comma 5 è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.
7. Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 30 comma 8 del CCNL 16/11/2022 può, a richiesta,

essere escluso dalla effettuazione di turni notturni il personale che si trovi in una delle seguenti particolari situazioni personali e/o familiari:
- tutele connesse alla maternità o paternità;
- assistenza di familiari portatori di handicap;
- inserimento in progetti terapeutici di recupero,
- necessità connesse alla frequenza dei propri figli agli asili nido, alle scuole materne e scuole primarie;
- impegno in attività di volontariato).

8. Non sono, inoltre, obbligati a prestare lavoro notturno: la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa, la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni, la lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore, nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il dodicesimo anno di età o, in alternativa ed alle stesse condizioni, il lavoratore padre adottivo o affidatario convivente con la stessa. Sono, infine, comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

9. I lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, possono optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno, resta inteso che anche in caso di fruizione del riposo compensativo è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno. Il recupero dovrà essere effettuato entro 30 gg dalla giornata festiva infrasettimanale lavorata nei tempi concordati con il relativo Responsabile EQ.

10. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art.79 del CCNL 16 novembre 2022.



Art. 17
Lavoro straordinario (art. 32 CCNL 16 novembre 2022)

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 14 del CCNL 1^ aprile 1999.
2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal Responsabile EQ del Settore titolare dell'incarico di EQ, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'Ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione
3. L'arco temporale entro cui deve essere verificato il rispetto del tetto orario massimo di 48 ore medie settimanali può essere aumentato fino al tetto massimo di 10 mesi in presenza di comprovate esigenze organizzative principalmente dirette a garantire la qualità dei servizi erogati che sono previamente individuate dall'ente, sentiti i soggetti sindacali.
4. Ai sensi dell'art. 32, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022 le parti stabiliscono che per esigenze eccezionali, debitamente motivate, riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico dei dipendenti in servizio, il limite massimo individuale di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL dell'1.4.1999 di 180 ore annue.
5. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 156 la retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. b), del CCNL 2019 - 2021, incrementata del rateo della tredicesima mensilità.
6. La maggiorazione di cui al comma precedente è pari:
-al 15% per il lavoro straordinario diurno;
-al 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);
-al 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno-festivo.
7. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore.
8. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

Art. 18
Individuazione delle gravi condizioni familiari che consentono l'elevazione del contingente massimo di rapporti di lavoro a tempo parziale (53 c. 2 del CCNL 2018 e art. 7, comma 4, lett. n) CCNL 16.11.20228)

1. Si conviene la possibilità di incrementare fino al 10% rispetto al tetto massimo per ogni area contrattuale dei dipendenti in part time, tetto che è fissato dal CCNL nel 25% del personale previsto in dotazione organica in ogni area, nei casi di dipendenti con parenti o affini di 1° - 2° grado che siano nelle seguenti gravi e documentate situazioni familiari:
- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
- situazioni di grave disagio personale/familiare, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il

dipendente medesimo;
- situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.
2. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4, del CCNL 21/05/2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali.
3. L'ente, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale, ma per un tempo prestabilito (tempo determinato), indipendentemente dal contingente massimo di Area contrattuale, allo scadere del quale il dipendente è tenuto a riprendere servizio a tempo pieno.

Art. 19
Banca delle ore (art. 33 CCNL 16 novembre 2022)

1. In applicazione dell'art. 33 CCNL F.L. 16.11.2022 e nel rispetto della disciplina del medesimo CCNL, è istituita nell'Ente la Banca delle Ore, a cui i dipendenti possono aderire in modo volontario. Le rinunce in corso d'anno producono effetti a partire dall'anno successivo.
2. In essa confluiscono su richiesta del dipendente le ore di prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate, entro il tetto di 70 ore annue. Esse vanno utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.
3. Gli aspetti che attengono all'informazione e alla contrattazione integrativa della Banca delle ore, sono trattati direttamente e rispettivamente dall'art. 4 "Informazione", dal comma 5 dell'art. 6 "Organismo Paritetico per l'Innovazione, dall'art. 7, comma 4, lett. o) "Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie", dall'art. 33 "Banca delle ore", dal comma 15 dell'art. 44 "Assenze e permessi per l'espletamento di visite, terapie prestazioni specialistiche od esami diagnostici".
4. Per la gestione all'interno dell'Ente della Banca delle ore, il Responsabile EQ della struttura deputata ne garantisce il funzionamento con provvedimento organizzativo, tenendo conto di quanto stabilito dal CCNL e dal presente CCDI.

Art. 20
Flessibilità dell'orario di lavoro (art 36 CCNL 16 novembre 2022)

1. Le politiche degli orari di lavoro sono improntate all'obiettivo di permettere un adeguato funzionamento dei servizi da contemperare con l'efficienza e l'efficacia del lavoro degli uffici,

evitando dispersione di risorse, la frammentazione delle competenze e degli interventi nonché a perseguire la sicurezza e il benessere dei lavoratori.

2. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni con due rientri pomeridiani, fatti salvi i servizi che per la loro natura necessitano di una diversa articolazione oraria.

3. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare e sociale, vengono individuati i seguenti criteri per la determinazione delle fasce temporali di flessibilità oraria:

a) la flessibilità consiste nella possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita, nell'orario mattutino e/o pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, in accordo con il Responsabile EQ di servizio;

b) le fasce temporali di flessibilità saranno determinate sulla base dell'orario di servizio e dell'orario di apertura al pubblico;

c) le fasce di flessibilità non potranno sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici;

d) possono essere esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti/uffici che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto, individuati dai rispettivi Responsabili EQ/ Segretario comunale;

e) la flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna;

4. Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro settimanale, siano valutate opportunamente, da parte dei titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione/Dirigenti, particolari esigenze espresse dal Personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro compresa l'astensione dal turno pomeridiano.

5. I Dirigenti/Responsabili potranno autorizzare per i dipendenti che si trovano in particolari e documentate situazioni di disagio familiare, personale e/o sociale, o per particolari stati di infermità attestati in apposite certificazioni mediche, articolazioni orarie diverse da quanto ordinariamente disciplinato con propri atti organizzativi di lavoro del personale dipendente.

6. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

a) Beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001;

b) Assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;

c) Siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 2022;

d) Si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie, scuole dell'obbligo e di istruzione secondaria di 2° grado;

e) Siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;

f) Siano dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi;

g) Sono affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.

7. L'ente nell'individuazione delle fasce di flessibilità, al fine di garantire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, di cui all'art. 36 del CCNL 2022, deve tenere conto dei criteri legati all'esigenze di servizio dell'ente, all'accessibilità dell'utenza ai servizi erogati dall'ente, all'orario di apertura al pubblico, alle esigenze legate al funzionamento dell'intero apparato amministrativo, all'ubicazione delle sedi dell'ente che per la loro dislocazione consentano la raggiungibilità con vari mezzi.

8. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero. Tale modalità consiste nella flessibilità in entrata posticipata di 1 ora sia la mattina che nel rientro pomeridiano. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi della facoltà nell'ambito della medesima giornata.
9. Ai fini della flessibilità dell'orario di lavoro, deve essere comunque assicurata la presenza in servizio in fasce orarie centrali, antimeridiane e pomeridiane, che assicurino sempre la presenza in servizio del personale addetto alla medesima struttura.
10. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione dei commi precedenti (utilizzo della flessibilità in entrata con uscita sulla base dell'orario ordinario cioè senza corrispondente prolungamento della prestazione lavorativa), deve essere recuperato al massimo nell'ambito dei 2 mesi successivi a quello di maturazione, secondo le modalità e i tempi concordati con il Responsabile E.Q.. Nei casi di oggettiva difficoltà di recupero del debito orario, lo stesso andrà a decurtare gli eventuali straordinari accumulati ovvero sarà recuperato dalla banca delle ore ove costituita.
11. Nel caso di mancato recupero del debito orario per come stabilito ai precedenti commi, in assenza di casi di oggettiva difficoltà e/o nei modi sopra indicati, si procederà alle proporzionali trattenute stipendiali e all'attivazione dei procedimenti previsti a norma di legge.
12. I dipendenti di cui all'articolo 36 c. 4 del CCNL 2022 possono godere di una fascia oraria di flessibilità in uscita di 60 minuti prima della conclusione stabilita dall'ente come orario di lavoro e possono concordare con il Responsabile EQ, fermo restando che non si devono produrre conseguenze negative per lo svolgimento delle attività e l'erogazione dei servizi, articolazioni dell'orario ancor più flessibili. Si deve in ogni caso garantire la presenza in ufficio tra le ore 9:00 e le 13:00 e tra le 15:00 e le 17:00 o articolazioni orarie similari con i medesimi intervalli. Di tali forme di flessibilità concordate è data informazione preventiva al servizio personale.
13. Nei confronti dei responsabili titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione che per esigenze di servizio svolgano una prestazione lavorativa di gran lunga superiore alle 6 ore giornaliere la flessibilità in entrata viene estesa di una ulteriore ora, fermo restando la priorità della salvaguardia del funzionamento dei servizi.
14. Per l'attuazione delle iniziative necessarie per facilitare l'attività dei dipendenti disabili le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.

Art. 21
Orario multiperiodale (art. 31 CCNL 16 novembre 2022)

1. Il numero delle settimane in cui i dipendenti possono svolgere una prestazione aggiuntiva o ridotta nell'ambito dell'orario multi periodale di cui all'articolo 31 del CCNL 2022 è fissato, rispettivamente, in 6 mesi su base annua per le attività di evidente e variabile intensificazione che sono previamente individuate dall'ente sulla base di comprovate esigenze organizzative principalmente dirette a garantire la qualità dei servizi erogati.
2. L'attivazione di tale articolazione oraria sarà comunicata ai sensi dell'art. 4, comma 4, CCNL 16.11.2022.

Art. 22

Servizio mensa e buono pasto (art. 35 CCNL 16 novembre 2022)

1. Il sevizio mensa e buono pasto sostitutivo è regolato dall'art 35 del CCNL 16.11.2022 ed è materia di informazione preventiva e di confronto, per come stabilito dagli artt. 4, 5 e 35, comma 1, del CCNL 16.11.2022. Le parti danno atto che il servizio mensa e la fruizione del buono pasto verrà disciplinata da apposito Regolamento.

2. Ai sensi dell'articolo 35, comma 10, del CCNL 16 novembre 2022 vengono individuate le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti della durata di 30 minuti, da collocare all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro:

a) Addetti coinvolti nei servizi di protezione civile, a condizione che vengano svolte almeno sei ore di lavoro.

b) Area della vigilanza

c) Servizi bibliotecari, scolastici, educativi, museali

d) Area tecnica dei lavori pubblici nel caso di servizio esterno continuato nel territorio comunale per la sorveglianza e la conduzione delle attività dei cantieri;

e) Attività degli Assistenti Sociali che svolgo visite domiciliari nel territorio comunale;

f) Attività dei dipendenti che prestano assistenza in via continuativa durante le riunioni degli organi collegiali;

g) eventuali altre figure in base all'organizzazione dell'Ente.

Art. 23

Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi (art. 7 comma 4, lettera t) CCNL 16 novembre 2022)

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL, le parti concordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi:

- le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.

- Gli interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale saranno realizzati mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione, anche mediante l'utilizzo di nuove tecnologie.

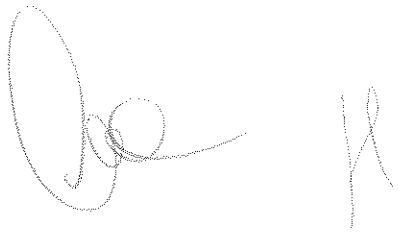
2. Le parti convengono che la introduzione di nuove tecnologie che producono effetti sulla organizzazione dei servizi e/o sulla qualità del lavoro sia oggetto di preventiva informazione ai soggetti sindacali, che possono avanzare proposte di cui l'ente è obbligato a tenere conto e su cui può formulare delle riserve o delle ragioni di contrarietà in presenza di giustificate criticità organizzative.

Art. 24

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 (art. 7 comma 4, lettera m) CCNL 16 novembre 2022).

1. Per il miglioramento dell'ambiente di lavoro e per il benessere organizzativo e lavorativo, le parti si incontrano almeno due volte all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.

2. L'ente tutela la salute e la sicurezza dei lavoratori e degli utenti dei servizi attraverso il monitoraggio, la prevenzione e la costante verifica dell'applicazione delle vigenti disposizioni di legge in materia, con specifico riferimento al D. Lgs. n. 81/2008.
3. Per l'attuazione delle iniziative necessarie per facilitare l'attività dei dipendenti disabili le parti si incontrano almeno due volte all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.



Titolo IX – DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 25

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ (art. 7, comma 4, lett. v), CCNL 16 novembre 2022)

1. Come previsto dagli 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 E.Q.:

a) le risorse destinate alla retribuzione di risultato vengono ripartite tra gli incaricati di elevata qualificazione tenendo conto del tempo lavoro, del peso dell'indennità di posizione sul totale delle risorse ad essa assegnate, della valutazione e dell'eventuale incarico ad interim;

b) I risparmi, realizzati per gli effetti applicativi della correlazione tra retribuzione di risultato e compensi previsti da disposizioni di legge per i titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione, alimentano la disponibilità delle risorse finalizzate all'erogazione della retribuzione di risultato complessive;

c) Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le E.Q. previste nell'ente, viene destinata una quota pari al 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime E.Q.;

d) La misura della retribuzione di risultato degli Incarichi di Elevata Qualificazione è determinata nel seguente modo:

- Proporzionalmente al punteggio della valutazione annuale ottenuto, in ragione del budget complessivo annuo stanziato;
- Il budget complessivo annuo stanziato viene distribuito per intero;
- Nell'ipotesi di incarico ad interim relativo ad altra EQ previsto dall'art. 17, comma 5, del CCNL 16/11/2022, per la durata dello stesso, al dipendente incaricato è riconosciuto, nell'ambito della retribuzione di risultato, un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'EQ oggetto dell'incarico ad interim. La percentuale è definita nel provvedimento di conferimento dell'incarico ad interim, tenuto conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito, nonché degli esiti della valutazione ai fini dell'attribuzione della Retribuzione di Risultato. Le risorse per finanziare il compenso dell'incarico ad interim vanno reperite dall'economia derivante dalla mancata erogazione dell'indennità di posizione vacante;
- Viene effettuata seguendo il seguente calcolo e come indicato nella tabella che segue:

– Retribuzione assegnata = Retribuzione nominale x rapporto di lavoro (part time)
– Retribuzione spettante = Retribuzione assegnata x tempo lavoro (mesi lavorati)
– Peso posizione (%) = Indennità posizione spettante X 100 / Totale risorse per retribuzione di posizione.
– Retribuzione di risultato teorica massima individuale = Peso posizione (%) X Totale risorse per retribuzione di risultato / 100
– Retribuzione di risultato da erogare = Retribuzione di risultato teorica massima individuale X valutazione /100 + eventuale compenso per incarico ad interim;

Titolo X – PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE

Art. 26

Indennità di servizio esterno (art. 100 CCNL 16 novembre 2022)

1. L'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 2022 viene erogata al personale della polizia locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
2. Si conviene che la presente indennità spetta se, nel corso del mese, le giornate in servizio esterno siano uguali o maggiori al 50% delle giornate lavorate nel mese o comunque siano, nel corso del mese, almeno 10 giornate lavorate in servizio esterno;
3. Gli importi giornalieri da corrispondere sono i seguenti:

Tipologia	Attività svolta	Importo giornaliero
A	**Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario diurno maggiore di 3 ore nell'arco orario 07:00 – fino a prima delle 18:00**	**€ 1,00**
B	**Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario serale maggiore di 3 ore, con inizio turno dopo le ore 18.00 fino a prima le 22.00**	**€ 2,00**
C	**Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario festivo diurno maggiore di 3 ore**	**€ 3,00**
D	**Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario notturno maggiore di 3 ore nell'arco orario dalle 22:00 – fino a prima delle 07:00**	**€ 5,00**
E	**Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario notturno festivo nell'arco orario dalle 22:00 – fino a prima delle 07:00**	**€ 6,00**

4. L'indennità giornaliera è dovuta nel caso sia svolto almeno il 51% di orario giornaliero in servizi esterni.
5. Se il servizio esterno viene effettuato a scavalco dei casi di arco orario sopra enunciati, l'importo da riconoscere è quello relativo all'arco orario in cui la prestazione in servizio esterno è prevalente.
6. L'elenco degli istruttori e funzionari di polizia locale aventi diritto alla indennità di servizio esterno è stabilito con atto di gestione del Responsabile EQ. Il compenso è corrisposto mensilmente sulla base di una attestazione del Responsabile EQ/Comandante della presenza delle condizioni previste dai commi del presente articolo. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di svolgimento dell'attività.
7. L'indennità di cui al presenta articolo:
- è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del CCNL 16.11.2022;
- è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, commi 1, lett. b) del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
- è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi e di cui al precedente art. 28.
- è cumulabile con l'indennità di maneggio valori di cui al comma 1 lett. c) dell'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018 e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile. Non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro.

8. La erogazione dell'indennità di servizio esterno può anche essere finanziata dai proventi del

codice della strada.

Art. 27

Indennità di funzione (art. 97 CCNL 16 novembre 2022)

Come previsto all'art. 97 del CCNL, gli enti possono erogare al Personale della polizia locale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che non risulti titolare di un incarico di EQ, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, secondo i rispettivi ordinamenti e/o quelli definiti dalla normativa regionale prevista in materia, cui devono adeguarsi i regolamenti comunali.

2. I criteri generali che sovrintendono all'attribuzione e all'erogazione dell'indennità di funzione sono i seguenti:

a) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni implicanti specifiche responsabilità connessi al grado rivestito, nonché valutate le peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'Ente;

b) Le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità saranno individuate a inizio anno con provvedimento del Responsabile EQ/Comandante della Polizia Locale sentito il Segretario dell'Ente, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli Uffici di P.L. e dei servizi da espletare e con la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.

c) 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 enti;

e) d) In sede di contrattazione decentrata annuale, con l'Accordo per la ripartizione e destinazione del Fondo Risorse Decentrate, le Parti stabiliscono:

- la percentuale ovvero l'importo complessivo da destinare all'indennità di funzione;
- le modalità per l'attribuzione e l'erogazione dell'indennità di funzione, valutate le peculiarità istituzionali, sociali e ambientali, in relazione alla dimensione dell'Ente e al n° degli addetti del Corpo Settore/Ripartizione, e tenendo conto del grado rivestito dalle unità di personale appartenenti alla struttura organizzativa e di quanto stabilito dalla procedura prevista **all'art. 11 del presente CCDI**.

3. Gli incarichi di specifica responsabilità hanno cadenza annuale, decadono se sono intercorsi mutamenti organizzativi, variazioni contrattuali o di disponibilità del fondo specifico approvato dal CCDI, altrimenti si intendono automaticamente rinnovati. Possono essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato del Responsabile EQ del Settore/Comandante:

- in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o contrattuali;
- in conseguenza dell'accertamento di inadempienze da parte dell'incaricato;
- in caso di sospensione dal servizio a seguito di procedimento disciplinare o penale;
- In caso di trasferimento ad altro Servizi.

4. L'indennità per specifiche responsabilità di norma non compete per i periodi nei quali la relativa responsabilità non viene esercitata, con la specificazione dei casi elencati **all'art. 11, commi 9 e 10** del presente CCDI. È esclusa la cumulabilità con altri compensi riconosciuti per il medesimo ruolo, servizio o responsabilità. Per il personale part time l'indennità è determinata in proporzione alle ore lavorative contrattuali.

5. La liquidazione della indennità al personale interessato, come sopra preventivamente e formalmente individuato, è effettuata annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, dal Responsabile EQ del Settore di assegnazione del dipendente ed erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi)

6. L'indennità di cui al presente articolo:
a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5 del CCNL 16.11.2022;
b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
c) è cumulabile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;
d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
e) è cumulabile con l'indennità di maneggio valori;
f) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi di cui all'art. 28 del presente CCDI;
g) **L'indennità non è cumulabile** con l'indennità di particolari responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022.

Art. 28

Prestazioni del personale in occasione di attività e iniziative di carattere privato

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art. 22, comma 3-bis, del decreto-legge n. 50/2017, e s.m.i., e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 32, comma 5, del CCNL 2019- 2021.
2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo di cui al precedente comma 1 siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui allo stesso comma 1, è riconosciuto al personale un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.
3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL 1^ aprile 1999 e all'art. 32, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art. 14 del CCNL 1^ aprile 1999.
4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia dall'Ente.

Letto approvato e sottoscritto

Roghudi, lì 28.12.2023

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Presidente: - Segretario Comunale Manuela Falduto

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

Rappresentanza Sindacale Unitaria composta dai Signori:

– RSU Aziendale:
- Giuseppe Crea