



# COMUNE DI VALLEDORIA

Provincia di Sassari

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO  
DEL PERSONALE NON DIRIGENTE  
DEL COMUNE DI VALLEDORIA PARTE NORMATIVA PER IL TRIENNIO 2023/2025  
E  
PARTE ECONOMICA ANNUALITA 2023

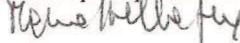
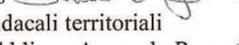
*[Handwritten signatures]*

Premesso che:

- La Giunta Comunale, con deliberazione n.115/2023, ha dato alla Delegazione di parte pubblica, nominata con deliberazione giuntale n. 137 del 07.12.2022, gli indirizzi per lo svolgimento della trattativa riguardante il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo – parte normativa 2023/2025 e parte economica 2023 per il personale dipendente non dirigente.
- In data 16.11.2022 è stato sottoscritto il CCNL comparto funzioni Locali triennio 2019/2021 ;
- Il Responsabile dell'area economico finanziaria con determinazione n.738/2023 ha provveduto alla costituzione del fondo relativo alle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività personale dipendente non dirigente anno 2023, allegato alla presente per farne parte integrante e sostanziale;
- Il responsabile dell'area economico finanziaria, a corredo dell'ipotesi contrattuale, ha redatto la relazione tecnico-finanziaria e la relazione illustrativa di cui all'art. 40 comma 3 sexsies del D L.gs. n. 165/2001;
- L'ente ha adottato la metodologia inerente il sistema di valutazione della performance di cui al D.L.gs. n.150/2009.
- In data 14.12.2023 è stata raggiunta l'intesa tra la parte pubblica e la parte sindacale in merito all'ipotesi del CCDI parte normativa 2023 – 2015 e economica anno 2023;
- Il Revisore dei Conti con verbale n. 17 del 27 dicembre 2023 ha espresso parere favorevole sulla proposta del CCDI parte normativa 2023/2025 e parte economica 2023 per la destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2023;
- La Giunta Comunale con deliberazione n.122 in data 28.12.2023 ha autorizzato il Presidente della Delegazione trattante alla stipula del CCDI parte economica anno 2022 sulla base dell'ipotesi contrattuale definita in sede decentrata in data 05.12.2022

In data 28.12.2023 tra

La Delegazione trattante nella sua componente di parte pubblica e nella sua componente di parte sindacale

Segretario Comunale Maria Stella Serra   
R.S.U. nelle persone di  
Alberto Careddu   
Pier Franco Fresi   
Alessandro Solinas   
Organizzazioni sindacali territoriali  
CISL Funzione pubblica - Armando Ruzzetto  
UIL FPL – Augusto Ogana  
FP CGIL – Luigi Mameli

Sottoscrive il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo parte normativa 2023/2025 e parte economica 2023 del personale del Comune di Valledoria

TITOLO I  
PRINCIPI GENERALI

Art.1 Principi Generali

TITOLO II  
RISORSE E PREMIALITA'

Art. 2 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'articolo 79 del CCNL 16/11/2022 per l'applicazione degli istituti contrattuali di cui all'articolo 80 commi 1, 2 e 3 del medesimo CCNL

Art. 3 - Criteri per l'erogazione delle risorse decentrate

Art. 4 - Destinazione risorse annue disponibili

Art. 5 - Criteri per attribuzione premi correlati alla performance organizzativa

Art. 6 - Criteri per attribuzione premi correlati alla performance individuale

Art. 7 - Differenziazione del premio individuale

Art. 8 - Compensi per obiettivi e/o progetti

TITOLO III  
ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Art. 9 - Nuovo Sistema di Classificazione

Art.10 - Area delle posizioni di Elevata Qualificazione Art.11 Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative

Art. 11 – Conferimento e revoca degli incarichi per Elevata Qualificazione

Art. 12 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ

Art.13 - Correlazione tra i compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ del CCNL e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ.

Art. 14 - Progressioni economiche all'interno dell'Area – Differenziali stipendiali

Art. 15 – Progressioni tra le Aree ( Progressioni verticali )

TITOLO IV  
CRITERI E PROCEDURE PER LA CORRESPONSIONE DELLE INDENNITÀ

Art. 16 - Principi generali per l'individuazione e l'erogazione delle indennità

Art. 17 - Indennità per condizioni di lavoro

Art. 18 - Indennità per specifiche responsabilità

Art. 19 – Reperibilità

Art. 20 – Turnazioni

TITOLO V  
PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art.21 - Indennità di servizio esterno (art. 100 CCNL 2019/2021)

Art. 22 - Indennità di funzione (art. 97 CCNL 2019/2021)

Art. 23- Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 98 CCNL 2019/2021)

Art. 24 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

**TITOLO VI**  
**COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE**

Art. 25- Compensi di cui all'art. 43 della Legge n° 449/1997

Art. 26 – Compensi di cui all'art. 80 comma 2 lettera g) CCNL 2019/2021

Art. 27 - Destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria per essere finalizzata all'erogazione degli incentivi a favore dei messi notificatori

Art. 28 – Compensi ISTAT

**TITOLO VII**  
**ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO**

Art. 29 – Rapporto di lavoro a tempo parziale – Elevazione contingente

Art. 30 – Pausa

Art. 31 – Orario di lavoro flessibile

Art. 32 – Banca delle ore

Art. 33 – Orario multiperiodale

**TITOLO VIII**  
**DISPOSIZIONI FINALI**

Art. 34 – Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro

Art. 35 – I piani di welfare integrativo

Art. 36 – Norme finali

**CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO**  
**PARTE ECONOMICA 2023**

Art. 37 Determinazione risorse decentrate anno 2023 e ripartizione

**TITOLO I  
PRINCIPI GENERALI**

**Art. 1  
Principi Generali**

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo normativo (CCDI) del personale dipendente si applica e produce i propri effetti dal 1° gennaio 2023, salvo diverse decorrenze indicate nei successivi articoli, e, così come imposto dall'articolo 40 comma 3 del D.Lgs. 165/2001 e dall'articolo 8 comma 1 del CCNL 16 novembre 2022, ha validità triennale e comunque rimane in vigore fino alla sottoscrizione di un successivo CCDI o fino all'entrata in vigore di nuove disposizioni di CCNL o di legge incompatibili con il contenuto del presente contratto.
2. Nel CCDI sono disciplinati tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello contrattuale dal CCNL 16 novembre 2022 (sia quelli relativi alla performance, sia quelli relativi al sistema delle indennità e a tutti i restanti istituti ad esso demandati), non già contenuti in altri accordi.
3. Alla scadenza il CCDI si intende tacitamente rinnovato, di anno in anno, salvo diversa disposizione legislativa o contrattuale, fino alla stipula del nuovo contratto, anche a seguito di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) salvo che ne sia data disdetta da una delle parti, con lettera raccomandata o a mezzo posta elettronica certificata, almeno sei mesi prima della scadenza.
4. Le risorse economiche destinate alla contrattazione decentrata integrativa sono costituite annualmente e la destinazione è stabilita in sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa avente cadenza annuale, o pluriennale nei termini previsti dal successivo articolo 2.
5. In caso di mancata definizione della nuova intesa di ripartizione del fondo, si continua ad applicare, ove possibile la ripartizione dell'anno precedente.
6. Nel caso in cui non sia possibile si erogano esclusivamente le indennità disciplinate interamente dal CCNL. Verrà data applicazione alla disposizione dell'articolo 80, comma 1, ultimo periodo del CCNL16/11/2022, per cui le risorse di parte stabile non utilizzate nell'anno vengono utilizzate negli anni successivi.
7. Il CCDI si applica a tutti i dipendenti del Comune di Valledoria con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato ed a tempo pieno o parziale, in servizio presso l'Ente, in comando (come previsto dall'art. 19 e dalla dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL 22/1/2004), in convenzione (art. 23 CCNL 16/11/2022) o in distacco presso altro Ente per conto o nell'interesse del Comune, in distacco sindacale (anche con utilizzo a tempo parziale), in assegnazione temporanea (art. 30 comma 2-sexies del D.Lgs. 165/2001), nonché ai dipendenti assegnati ad imprese private o enti pubblici in base all'art. 23-bis comma 7 del D.Lgs. 165/2001, esclusi i dirigenti. Eventuali disposizioni difformi sono riportate nei singoli articoli.
8. Ferma restando la validità temporale delle norme contenute nel CCDI, la verifica sullo stato di attuazione delle disposizioni e sui relativi effetti è effettuata a cadenza periodica, a conclusione delle procedure di applicazione degli istituti contrattuali, ovvero su richiesta formale e motivata di una delle parti, attraverso apposito incontro tra le delegazioni trattanti di parte datoriale e sindacale.
9. Le eventuali controversie interpretative delle clausole del CCDI sono risolte attraverso l'interpretazione autentica congiunta e formale delle parti ed il relativo accordo sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della sua efficacia, salva diversa determinazione delle parti stesse.

10. Il CCDI non contiene norme in contrasto con la normativa di rango legislativo, con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali e non comporta oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale dell'Ente. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.
11. L'Amministrazione provvede alla divulgazione del CCDI normativo, del CCDI di destinazione delle risorse decentrate, degli atti assunti a seguito di partecipazione sindacale, nelle forme più idonee, anche attraverso la pubblicazione sulla rete intranet.

**TITOLO II**  
**RISORSE E PREMIALITA'**

**Art. 2**

**Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'articolo 79 del CCNL 16/11/2022 per l'applicazione degli istituti contrattuali di cui all'articolo 80 commi 1, 2 e 3 del medesimo CCNL**

1. Il fondo delle risorse economiche destinate alla contrattazione decentrata integrativa, determinate secondo la previsione dell'articolo 79 del CCNL 16 novembre 2022, nonché nel rispetto delle disposizioni legislative in materia, viene costituito annualmente in coerenza con i vincoli di bilancio e con gli strumenti di programmazione economica e finanziaria ed è suddiviso in risorse stabili e risorse variabili. La costituzione del fondo, formalizzata in apposito prospetto comprensivo dei valori economici di tutte le voci contemplate, è comunicata alla RSU ed alle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL.

2. Le risorse decentrate sono destinate secondo le finalità previste dalle norme contrattuali e legislative vigenti, attraverso la contrattazione integrativa sui criteri di ripartizione delle risorse, quali:

- a) indennità di comparto di cui all'articolo 33 comma 4, lett. b) e c) del CCNL 22 gennaio 2004;
- b) incrementi retributivi della progressione economica all'interno della categoria di cui all'articolo 16 del CCNL 21 maggio 2018 o conseguiti in base a quanto definito dall'articolo 5 del CCNL 31 marzo 1999 – differenziali stipendiali di progressione economica all'interno delle aree di cui all'articolo 14 del CCNL 16/11/2022 – differenziali stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1 del personale in servizio alla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione del personale (1/4/2023) ai sensi dell'art. 79 comma 1-bis del CCNL 16/11/2022;
- c) indennità per turno (art. 30 comma 5 del CCNL 16 novembre 2022) e indennità per lavoro ordinario festivo (art. 24 comma 1 CCNL 14 settembre 2000, così come modificato dall'art. 14 del CCNL 5 ottobre 2001) definite nell'importo dai CCNL;
- d) indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21 maggio 2018 entro i valori minimi e massimi rideterminati dall'art. 84-bis del CCNL 16/11/2022);
- e) indennità di reperibilità (art. 24 del CCNL 21 maggio 2018);
- f) compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità per il personale delle aree degli Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ (ex categorie A, B, C e D) che non risulti titolare di incarico di posizione organizzativa/Elevata Qualificazione ai sensi dell'articolo 84 del CCNL 16 novembre 2022, con riferimento ai criteri di cui all' articolo 7 del presente contratto;
- g) indennità di servizio esterno di cui all'articolo 100 del CCNL 16 novembre 2022 per il personale della polizia locale che rende la prestazione giornaliera in servizi esterni di vigilanza, come disciplinato dall'articolo 21 del presente contratto;
- h) indennità di funzione di cui all'articolo 97 del CCNL 16 novembre 2022 per il personale della polizia locale inquadrato nell'area degli Istruttori e Funzionari ed EQ (ex categorie C e D) che non risulti titolare di incarico di posizione organizzativa/Elevata Qualificazione, come disciplinato dall'articolo 22 del presente contratto;
- j) i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL 21 maggio 2018 ivi compresi gli incentivi di cui all'articolo 70-ter del CCNL 21 maggio 2018, con riferimento ai criteri previsti dalle specifiche normative in materia ;
- k) premi correlati alla performance organizzativa e individuale, che possono essere integrati dalle economie e dai residui realizzati sugli altri istituti contrattuali, quando non vincolati nel loro utilizzo, dalle entrate di cui all'articolo 43 della Legge n. 449/1997 e successive modificazioni ed integrazioni, nonché

dalle risorse derivanti da fondi europei/comunitari/nazionali relativi a specifici progetti o programmi, che integrano il fondo ai sensi dell'art. 79 c. 2 lettera c) del CCNL 16/11/2022 (ex art. 15 c. 5 CCNL 1/4/1999) che, ai sensi della deliberazione della Corte conti Sezione Autonomie 20/2017, sono escluse dal rispetto dei limiti imposti dall'art. 23 c. 2 del D.Lgs. 75/2017;

l) incentivo di produttività riferito a specifici progetti anche finanziati con i proventi di cui all'articolo 208 comma 5 bis del D.Lgs. 30 aprile 1992, n. 285, qualora collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale;

m) incentivo di produttività a favore dei messi notificatori, riconosciuto esclusivamente sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lettera f) del CCNL 21/5/2018, secondo la disciplina di cui all'articolo 54 del CCNL 14/9/2000.

n) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3 lettere a) e c) del CCNL del 21.05.2018;

3. Il CCDI parte economica destina agli istituti contrattuali di cui al comma 2, lettere a (performance organizzativa), b (performance individuale), c (indennità di condizioni di lavoro), d (indennità di turno, reperibilità, compenso per attività prestata in giorno festivo), e (indennità per specifiche responsabilità), f (indennità di funzione ed indennità di servizio esterno), la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 79, comma 2 (Fondo risorse decentrate) del CCNL del 16.11.2022, ove stanziato, con esclusione delle lettere c), f), g), del comma 3 dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018 e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% delle citate risorse di cui al comma 2 del citato articolo.

4. Le parti concordano che il fondo destinato alle prestazioni di lavoro straordinario deve essere progressivamente ridotto. Le somme non spese del fondo riferito alle prestazioni di lavoro straordinario sono destinate alle risorse decentrate variabili per l'anno successivo.

5. Le risorse decentrate sono impiegate secondo i vincoli di destinazione stabiliti dalla contrattazione nazionale e decentrata.

6. Le parti verificano, in sede di contrattazione per la destinazione delle risorse decentrate, se permangono le condizioni che hanno determinato l'attribuzione al personale dei compensi previsti dalla presente disciplina o dal contratto nazionale stesso.

### **Art.3**

#### **Criteria per l'erogazione delle risorse decentrate**

1. L'ente eroga trattamenti economici accessori che corrispondono alle prestazioni effettivamente rese.

2. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più compensi; ad ogni compenso deve corrispondere una fattispecie o una causale nettamente diversa.

3. Le risorse finanziarie annualmente determinate sono destinate secondo i seguenti criteri generali:

- rispondenza 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;
- riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

4. In caso di assenza, l'apporto individuale del dipendente è valutato dal responsabile di Area in relazione all'attività di servizio svolta ed ai risultati conseguiti e verificati, nonché sulla base della qualità e quantità della sua effettiva partecipazione ai progetti e programmi di produttività.

5. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché ad altri istituti contrattuali non collegati alla durata della prestazione lavorativa sono applicati in favore del personale a tempo parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato.

6. I trattamenti accessori si distinguono in:

- compensi con carattere di automaticità che spettano al personale in misura predeterminata e in conseguenza del semplice manifestarsi delle situazioni a loro specificatamente riferite, anche collegati alla durata della prestazione lavorativa.
- compensi incentivanti e premianti che tendono a incentivare e motivare il personale in relazione al conseguimento di determinati obiettivi o progetti; non è consentito il pagamento di quote mensili o acconti della produttività;
- compensi di posizione che tendono ad incentivare e motivare il personale in relazione alla attribuzione di particolari profili gestionali, responsabilità organizzative e/o professionali.

7. Gli obiettivi anche di mantenimento sono previsti nel piano delle performance incluso nel Piano Integrato di Attività ed Organizzazione;

**Art. 4**  
**Destinazione risorse annue disponibili**

1. Le risorse rese annualmente disponibili sono destinate ai seguenti utilizzi:

- premi correlati alla performance organizzativa;
- premi correlati alla performance individuale;
- premio individuale di cui all'art. 81 del CCNL
- indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 84-bis;
- indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;
- compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 84;
- indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art.100;
- compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 20, comma 1 lett. h), ivi compresi i compensi di cui all'art. 20 comma 1 lett. b) ;
- compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 80 comma 2 lettera h) ( ex 67, comma 3, lett. f) CCNL 21.05.2028 , secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000 ) ;
- progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.

2. Il CCDI parte economica destina agli istituti contrattuali di cui al comma 2, lettere a (performance organizzativa), b (performance individuale), c (indennità di condizioni di lavoro), d (indennità di turno, reperibilità, compenso per attività prestata in giorno festivo), e (indennità per specifiche responsabilità), f (indennità di funzione ed indennità di servizio esterno), la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 79, comma 2 (Fondo risorse decentrate) del CCNL del 16.11.2022, ove stanziato, con esclusione delle lettere c), f), g), del comma 3 dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018 e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% delle citate risorse di cui al comma 2 del citato articolo.

3. Le parti concordano di destinare all'incentivazione della performance individuale del personale dipendente Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari, con l'esclusione del personale con incarico

di Elevata Qualificazione, le risorse che risultano non utilizzate dopo il finanziamento di istituti contrattuali di natura stabile o legati all'organizzazione dei servizi e del lavoro.

4. Gli importi destinati alla performance organizzativa ed individuale dovranno essere distribuiti in relazione agli obiettivi, coerenti col DUP contenuti all'interno del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) ;

5. La erogazione di questi compensi è subordinata alla preventiva assegnazione degli obiettivi, ed alla verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, verifica che deve essere effettuata da parte del Nucleo di Valutazione o OIV. Partecipano a tale incentivazione anche i dipendenti parzialmente utilizzati dalla unione di comuni e/o dalla rete metropolitana e/o da altra forma di gestione associata.

#### **Art.5**

#### **Criteria per attribuzione premi correlati alla performance organizzativa**

1. Il premio di performance organizzativa è finalizzato alla remunerazione delle attività connesse alla realizzazione degli obiettivi generali di struttura complessiva dell'Ente a cui partecipano tutti i dipendenti.

2. Gli obiettivi sono quelli individuati nell'ambito del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione. I compensi destinati a incentivare la performance organizzativa devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di misurazione e di valutazione delle stesse in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel Piano delle performance o negli analoghi strumenti di programmazione.

3. La misurazione e la valutazione della performance organizzativa è collegata ai seguenti ambiti:

a) stato di attuazione degli obiettivi di programmazione strategica e di indirizzo politico amministrativo degli organi di governo dell'ente, con particolare riferimento a quelli del Settore desunti dal programma politico amministrativo, presentati al Consiglio al momento dell'insediamento, ed evidenziati nel DUP, nel PIAO e negli altri strumenti di determinazione dell'indirizzo politico e della congruenza tra i risultati conseguiti e gli obiettivi predefiniti, nonché dell'apporto individuale del responsabile al loro raggiungimento;

b) media dei risultati relativi al miglioramento degli indicatori riferiti alle condizioni strutturali dell'Ente e obiettivi di miglioramento della gestione;

c) esiti della valutazione degli utenti. La valutazione del grado di soddisfazione degli utenti ha come punto di riferimento l'esito della indagine e/o delle indagini di customer satisfaction annuali svolte;

d) rispetto dei vincoli dettati dal legislatore e che devono essere accertati dal nucleo.

4. Entro i 30 giorni successivi alla approvazione del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione, i responsabili assegnano formalmente, in coerenza con quelli ad essi assegnati, gli obiettivi al personale delle strutture da essi dirette, nonché degli altri fattori di valutazione dei comportamenti e delle competenze professionali ove previsti dalla metodologia di valutazione.

5. Entro lo stesso termine vengono di norma approvati eventuali progetti con la indicazione dei dipendenti impegnati e con il grado di impegno richiesto.

6. Gli obiettivi con relativi pesi dovranno essere assegnati alle diverse aree al fine di garantire la equilibrata ripartizione .

7. Per ogni area è calcolato il peso potenziale in ragione del numero dei dipendenti delle aree e in funzione della posizione giuridica di inquadramento , esclusi i titolari di E.Q. ,e viene calcolato sommando per ciascuna area il peso individuale attribuito a ciascun dipendente secondo i valori della seguente tabella .

8. Nella determinazione del peso non si tiene conto della presenza di dipendenti a tempo parziale nonché dei periodi di assenza dal servizio .

Posizione giuridica	Peso
Operatori	1.00
Operatori esperti	1,06
Istruttori	1,13
Funzionari	1,21

9. Il premio di performance organizzativa sarà ripartito a seguito dell'accertamento del grado di raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa ,tra i dipendenti assegnati all'area nel rispetto della tabella di equivalenza.

10. Le quote residue della ripartizione saranno destinate al fondo per la performance individuale .

11. Nel sistema di valutazione vigente nell'ente alla performance organizzativa è assegnato :

- un peso pari a 30/100 con riferimento alle posizioni di elevata qualificazione;
- un peso pari a 20 /100 con riferimento ai dipendenti non titolari di posizione di elevata qualificazione

#### Art.6

#### Criteria per attribuzione premi correlati alla performance individuale

1. Presupposto del riconoscimento della performance individuale è la valutazione positiva della performance organizzativa dell'ente.

2. Le risorse, a valere sulle risorse decentrate destinate alla performance individuale sono ripartite tra le aree in ragione del numero dei dipendenti delle aree e in funzione dell' Area di inquadramento , esclusi i titolari di E.Q. ,e viene calcolato sommando per ciascuna area il peso individuale attribuito a ciascun dipendente secondo i valori della tabella che segue .

3. Nella determinazione del peso non si tiene conto della presenza di dipendenti a tempo parziale nonché dei periodi di assenza dal servizio . La posizione di part-time è invece considerata in fase di liquidazione del premio.

4. I compensi destinati a incentivare la performance individuale devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di misurazione e di valutazione delle stesse in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel Piano delle performance inserito nel Piano Integrato di attività ed organizzazione ( PIAO ) .

5. La valutazione negativa, ovvero una valutazione inferiore a 51/100 secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance vigente, non dà diritto ad alcuna retribuzione incentivante;

6. Il valore complessivo delle risorse destinate alla performance individuale è demandata alla contrattazione decentrata.

7. Ai dipendenti sono riconosciuti gli ulteriori trattamenti retributivi accessori previsti da specifiche disposizioni di legge.

8. Il premio correlato alla performance individuale valorizza esclusivamente obiettivi e risultati che non sono già valorizzati con altri trattamenti retributivi accessori. In sede di approvazione annuale del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione o altro strumento analogo di programmazione sono individuati gli obiettivi individuali del personale dipendente strettamente correlati ai premi di performance individuale.

9. Prima di procedere all'effettiva erogazione delle risorse destinate alla performance individuale, l'importo destinato a tale scopo è ridotto a ciascun dipendente per una somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione del c. 1 art. 71 del D.L. 112/2008 ( i primi dieci giorni di malattia per ciascun evento morboso).

10. Al personale in servizio a tempo parziale ,nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part time e ai mesi di servizio.

11. Entro i 30 giorni successivi alla approvazione del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione, i responsabili assegnano formalmente, in coerenza con quelli ad essi assegnati, gli obiettivi al personale delle strutture da essi dirette, nonché degli altri fattori di valutazione dei comportamenti e delle competenze professionali ove previsti dalla metodologia di valutazione.

12. Entro lo stesso termine vengono di norma approvati eventuali progetti con la indicazione dei dipendenti impegnati e con il grado di impegno richiesto.

13. Gli obiettivi con relativi pesi dovranno essere assegnati alle diverse aree al fine di garantire la equilibrata ripartizione .

14. Per ogni area è calcolato il peso potenziale in ragione del numero dei dipendenti delle aree e in funzione della posizione giuridica di inquadramento , esclusi i titolari di E.Q. ,e viene calcolato sommando per ciascuna area il peso individuale attribuito a ciascun dipendente secondo i valori della seguente tabella .

15. Nella determinazione del peso non si tiene conto della presenza di dipendenti a tempo parziale nonché dei periodi di assenza dal servizio .

Posizione giuridica	Peso
Operatori	0,90
Operatori esperti	1,06
Istruttori	1,13
Funzionari	1,21

16. Il premio di performance individuale sarà ripartito a seguito dell'accertamento del grado di raggiungimento degli obiettivi tra i dipendenti assegnati all'area nel rispetto della tabella di equivalenza.

17. Il valore teorico di performance risultante per ciascun dipendente si rapporta al punteggio ottenuto dal dipendente in sede di valutazione annuale e l'erogazione effettiva del premio è rapportata a tale punteggio.

18. Nel sistema di valutazione vigente nell'ente alla performance per i dipendenti non titolari di posizione di elevata qualificazione è assegnato un peso pari a 50/100;

**Art.7**  
**Differenziazione del premio individuale**

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 80, comma 2, lett.b), che si aggiunge alla quota di detto premio.

2. La quota massima di personale cui la maggiorazione può essere attribuita è pari al 30% del personale a tempo indeterminato e comunque non inferiore ad un dipendente per ogni area, purché abbia riportato una valutazione della performance individuale almeno pari a 90/100.

3. La misura di detta maggiorazione non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

4. In caso di parità di valutazione la quota maggiorata sarà suddivisa tra i soggetti a pari merito .

5. La misura della maggiorazione è determinata in misura differenziata, secondo il profilo di appartenenza segue:

- a) Operatori : 10% del valore medio pro capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente;
- b) Operatori esperti : 10% del valore medio pro capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente;
- c) Istruttori : 20% del valore medio pro capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente;
- d) Funzionari : 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente.

**Art. 8**  
**Compensi per obiettivi e/o progetti**

1. I compensi per obiettivi e/o progetti per la realizzazione di progetti di miglioramento dei servizi e di innovazione sono finalizzati alla riqualificazione/ attivazione di nuovi servizi o attività o al raggiungimento di priorità individuate dall'ente. Alla ripartizione di tali incentivi partecipano esclusivamente i dipendenti individuati dal Responsabile nell'ambito dei progetti scelti previamente dalla Giunta.

2. Tali progetti possono essere riferiti a singoli settori o interessare trasversalmente più settori. Questi compensi vengono assegnati sulla base della attribuzione di un peso specifico ad ognuno di essi effettuato dalla giunta in relazione alla importanza dello stesso; nel progetto viene indicato il rilievo dell'apporto richiesto ai singoli dipendenti.

3. Essi sono ripartiti, in proporzione all'impegno richiesto ai singoli dipendenti, a seguito dell'accertamento da parte del Responsabile del grado di raggiungimento degli obiettivi ed alla valutazione effettuata da parte dei singoli responsabili (cd incentivi per progetti).

4. L'importo è calcolato sulla base della seguente tabella:

Profilo Professionale	Parametro/Peso
Operatore	1,00
Operatore esperto	1.06
Istruttore	1,13
Funzionario	1,21

*[Handwritten signatures and initials on the right margin]*

Legenda determinazione quota pro capite previsionale di incentivo a titolo performance organizzativa / performance individuale / performance progetto ( art. 5, 6, 8 del presente CCDI parte normativa )

- ➔ Quantificare il numero complessivo dei dipendenti dell'Ente per ogni singola Area di classificazione
- ➔ Moltiplicare ciascun parametro/peso per il N° dei dipendenti di ciascuna area di classificazione ( ex categoria) in servizio nell'anno di riferimento;
- ➔ Sommare i risultati ottenuti per ottenere l'unità di calcolo;
- ➔ Dividere l'importo complessivo destinato per quell'anno alla produttività per l'unità di calcolo per ottenere il coefficiente di applicazione;
- ➔ Moltiplicare il coefficiente di applicazione per ciascun parametro, ottenendo in tal modo l'ammontare del premio attribuibile a ciascun dipendente in base alla categoria di appartenenza;
- ➔ Determinare l'ammontare del budget per ogni area in base ai dipendenti assegnati a ciascuna area

**TITOLO III**  
**ORDINAMENTO PROFESSIONALE**

**Art. 9**  
**Nuovo sistema di Classificazione**

1. Il sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:

- Area degli Operatori;
- Area degli Operatori esperti;
- Area degli Istruttori;
- Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

2. Al personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione possono essere conferiti gli incarichi di Elevata Qualificazione, di seguito denominati incarichi di "EQ".

3. Le aree corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie all'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative; esse sono individuate mediante le declaratorie definite nell'Allegato A del CCNL comparto Funzioni Locali del 16.11.2022, che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento in ciascuna di esse.

4. Nell'ambito del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione ed in coerenza con quanto previsto dell'Allegato A citato, vengono definiti i nuovi profili professionali rispondenti alla struttura organizzativa ed in correlazione con la realizzazione delle Linee programmatiche ed obiettivi strategici contenuti del mandato politico – amministrativo e nei Documenti programmatori fondamentali.

**Art.10**  
**Area delle posizioni di elevata qualificazione**

1. L'ente istituisce, nel rispetto di quanto previsto dal CCNL 16.11.2022, posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale, previamente individuate dalle amministrazioni in base alle proprie esigenze organizzative.

2. Tali posizioni possono essere assegnate in via prioritaria alle posizioni di responsabile di ciascuna struttura apicale appartenente all'Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione, secondo l'ordinamento organizzativo dell'ente e pertanto tali posizioni sono automaticamente individuate come posizioni di lavoro oggetto di incarichi di EQ ai sensi dell'art. 16 del CCNL del 16.11.2022.

3. In deroga alle disposizioni precedenti ove tuttavia non siano in servizio dipendenti appartenenti alla predetta area oppure nei casi in cui, pure essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale area, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico ad interim di EQ per la carenza delle competenze professionali a tal fine richieste, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali è possibile, in via eccezionale e temporanea, conferire l'incarico di EQ anche a personale dell'area degli Istruttori, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali.

**Art. 11**  
**Conferimento e revoca degli incarichi per Elevata Qualificazione**

1. Il comune mediante specifico regolamento istituisce posizioni di lavoro di elevata qualificazione comportanti responsabilità con elevata autonomia decisionale, ed approva la metodologia per la graduazione, il conferimento, la revoca degli incarichi di elevata qualificazione .

#### **Art. 12**

##### **Criteria generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ**

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di E.Q.:

a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti i titolari di incarico di E.Q., l'ente destina una quota almeno del 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;

b) L'le risorse destinate alla retribuzione di risultato vengono ripartite tra gli incaricati di elevata qualificazione sulla base dei seguenti criteri, 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*, [quest' ultimo attribuibile solo nell'ipotesi di mancata nomina del titolare e non per la sostituzione dello stesso anche se per un lungo periodo] seguendo il seguente calcolo:

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;

2. Per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL 16/11/2022 (in caso esercizio delle funzioni di responsabile in attesa del conferimento dell'incarico ad un nuovo titolare), al dipendente già titolare di incarico di EQ, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un'ulteriore quota stabilita dall'Ente dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di E.Q. oggetto dell'incarico *ad interim*, rapportato alla durata dell'incarico.

3. Le risorse per finanziare il compenso dell'incarico ad interim vanno reperite dall'economia derivante dalla mancata erogazione dell'indennità di posizione vacante,

#### **Art. 13**

##### **Correlazione tra i compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ del CCNL e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;**

Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi ex art. 20, comma 1 lett. h) del CCNL e la retribuzione di risultato del personale incaricato della posizione di elevata qualificazione, le parti in attuazione dell'art. 7, comma 4 lett. J) del medesimo contratto prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano alla incentivazione del personale sono i seguenti:

- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 D.L.gs. n° 50/2016 ( vecchio codice dei contratti ) e dell'art. 45 del D.Lgs. n.36/2023 ( nuovo codice dei contratti ) ;

- gli incentivi per il potenziamento riscossione entrate - (Art. 1, comma . 1091, L. 145/2018)

3. A tal fine l'ente adotta un sistema di perequazione che prevede una riduzione percentuale del premio legato alla performance individuale proporzionale agli incentivi percepiti secondo il seguente schema :

Incentivi	Abbattimento premio performance individuale
Fino a 10.000,00 €	0%
Da € 10.000,00 a 15.000,00	1%
Da € 15.001,00 a 20.000,00	3%
Oltre 20.001,00	5%

4. Le somme non erogate per effetto della perequazione incrementano le risorse destinate al premio individuale ;

**Art. 14**  
**Progressioni economiche all'interno delle aree - Differenziali stipendiali**

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per 13 mensilità, è individuate, distintamente per ciascuna Area e Sezione del Sistema di classificazione, di cui alla Tabella A del CCNL 16.11.2022.

2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali, che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.gs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati.

3. I "Differenziali Stipendiali" vengono riconosciuti, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili, ai sensi delle destinazioni operate in applicazione delle prescrizioni di cui all'art. 7 del presente contratto integrativo, secondo i criteri relativi alle procedure di riconoscimento indicate ai successi commi, in conformità a quanto prescritto dall'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022.

4. L'annualità, sotto il profilo giuridico, cui si riferisce la progressione economica è quella nella quale viene sottoscritto il contratto integrativo che ne prevede l'attivazione. L'attribuzione della progressione economica decorre dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che ne prevede l'attivazione.

5. Il Sistema di attribuzione dei "Differenziali Stipendiali" è basato sui seguenti criteri generali:

- a) l'ammontare complessivo delle risorse destinate ai "Differenziali Stipendiali" viene individuato in sede di contrattazione decentrata annuale in base alle risorse stabili disponibili nel fondo;
- b) sulla base delle risorse stanziare per i "Differenziali Stipendiali" vengono avviate le relative procedure con finanziamento dalle risorse stabili di cui adesso art. 79, commi 1 e 1 bis) del CCNL Funzioni Locali 16.11.2022;
- c) il personale interessato è quello in servizio nell'Ente alla data del 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto;

d) per poter accedere alle progressioni economiche occorre aver maturato alla data del 1° gennaio dell'anno di attivazione dell'istituto un'anzianità minima pari a 2 anni nella posizione economica in godimento;

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

f) ai fini del computo del requisito di anzianità di cui alla lettera precedente, il rapporto di lavoro a tempo parziale non è riproporzionabile ai fini della maturazione del predetto periodo e il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro, che prosegue con il nuovo ente; pertanto nel periodo di cui sopra si computa anche la pregressa permanenza nella posizione economica di provenienza;

g) per accedere alla procedura di attribuzione della PEO viene stabilita la soglia minima di accesso di punti 70/100 come valore medio del triennio di valutazione precedente riferita alla valutazione della performance individuale. L'attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione positiva in ciascuno degli anni del triennio considerato;

h) accede alla procedura di attribuzione della PEO il dipendente che non sia stato valutato in una annualità del triennio di riferimento, prendendo comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità (adesso l'art. 14 comma 2 lettera d) punto 1));

i) in caso di sistemi di valutazione differenti da quello adottato nell'Ente, il punteggio da prendere a riferimento per il triennio di valutazione sarà quello che deriva dalla riparametrazione tra i due sistemi;

j) non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva;

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

- media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità: viene attribuito un peso pari al 80% del totale;

- esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi: viene attribuito un peso pari al 15% del totale;

- ulteriori criteri correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi ai quali viene attribuito un peso pari al 5% del totale.

l) per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo pari a 1% del punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio di cui alla precedente lettera k);

m) le graduatorie hanno vigenza esclusivamente per la sessione di progressioni orizzontali cui sono riferite, per cui non è possibile lo scorrimento delle stesse;

n) in caso di parità di punteggio nella graduatoria, la PEO verrà attribuita secondo i seguenti criteri preferenziali:

1) maggiore anzianità nel differenziale economico nell'area di appartenenza;

2) maggiore anzianità di servizio;

3) valutazione più alta nell'anno precedente al triennio di cui alla lettera k) (in caso di parità andando a ritroso fino a una differente valutazione) maggiore età anagrafica.

6. I criteri di cui al presente articolo decorrono dall'anno operativo 2023. La progressione economica nel limite delle risorse disponibili è riconosciuta in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti .

**Art. 15**  
**Progressioni economiche tra le Aree ( Progressioni verticali )**

1. Le progressioni economiche tra le Aree previste dall'art. 52, comma 1 bis sono disciplinate da specifico Regolamento dell'Ente .
2. Oltre alla disciplina ordinaria di cui sopra, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di corrispondenza contenuta nel CCNL del 16.11.2022.
3. I criteri per l'effettuazione delle procedure di cui al comma 6 sulla base dei seguenti elementi di valutazione :
  - a) esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato;
  - b) titolo di studio;
  - c) competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali.

*plac*

*plac*

*plac*

*plac*

**TITOLO IV**  
**CRITERI E PROCEDURE PER LA CORRESPONSIONE DELLE INDENNITÀ**

**Art. 16**  
**Principi generali per l'individuazione e l'erogazione delle indennità**

1. Con il presente contratto le parti definiscono le condizioni di attività lavorative per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità"
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro ,non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto è di competenza del Responsabile di Area .
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione.
5. La medesima condizione lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità ,pertanto ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
6. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione di vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica ,almeno annuale ,a cura del responsabile di Area .
7. Tutti gli importi delle indennità di cui ai successivi articoli sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio ,di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di Part- time e agli eventuali mesi di servizio ,con le eccezioni che saranno successivamente specificate.

**Art. 17**  
**Indennità per condizioni di lavoro**

1. Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità per particolari condizioni di lavoro, in applicazione dell'articolo 84 bis del CCNL 16.11.2022, costituiscono una percentuale del fondo delle risorse decentrate di cui all'art. 79 del medesimo contratto come individuato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed ai livelli differenziali stipendiali (con esclusione dei livelli differenziali stipendiali la cui attribuzione è prevista per l'anno di competenza).
2. Ai dipendenti che svolgono condizioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio valori, viene corrisposta un'unica indennità commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:
  - A) Espletamento di attività esposta a rischio : entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 3,00;
  - B) Espletamento di attività disagiata: entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 3,00;
  - C) Espletamento di maneggio valori: entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 3,00;
2. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tre delle attività tra quelle sopra indicate

l'indennità la somma attribuibile non può superare complessivamente € 5,00/ giorno per i giorni di effettivo svolgimento delle attività;

3. Gli importi sono graduati dal Responsabile di Area come segue :

- a. sensibile € 1,00 giornaliero;
- b. intenso € 2,00 giornaliero;
- c. notevole € 3,00 giornaliero

A) Attività esposta a rischio – Fattori rilevanti

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- Utilizzo di materiali quali : agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi;
- Utilizzo di mezzi: meccanici, elettrici, a motore, complessi, a conduzione altamente rischiosa;
- Utilizzo attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni;

Nella casistica sopra esposta l'utilizzo avviene nell'ambito di condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica, nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;

- Attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- Attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico – fisici

B) Attività disagiate

Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente ( di natura spaziale, temporale, strumentale ) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- Prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità e corretto mantenimento dei servizi comunali, che condiziona in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione non deve essere sporadica ma programmata e differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- Prestazione richiesta e resa, per esigenza di funzionalità e corretto mantenimento dei servizi dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo /mansioni.

C) Maneggio valori

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportano maneggio di valori di cassa. In sede di prima applicazione vengono individuate le seguenti figure:

- Economo Comunale
- Altri Agenti contabili ( Agenti contabili consegnatari di beni – Agenti contabili della riscossione ) individuati con provvedimento del Responsabile di Area

4. L'indennità viene erogata mensilmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività

Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali;

5. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la performance organizzativa , con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

6. Mensilmente il Responsabile in relazione alla effettiva esposizione del dipendente alle suddette condizioni di lavoro, comunica formalmente al servizio personale il corrispettivo complessivo da erogare al dipendente.

**Art. 18**  
**Indennità per specifiche responsabilità**

1. L'indennità prevista dall'art. 84, comma 1 del CCNL viene erogata annualmente secondo i seguenti criteri generali :
  - a) Si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente funzionario di E.Q., con atto scritto, 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. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati nelle Aree OPertori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari E.Q. non titolari di incarico di E.Q.
  - b) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il predetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale.
  - c) In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo a livello di Ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità.
2. La conferenza dei Responsabili di Area provvede al riparto delle somme tra le varie Aree sulla base dell'unità di personale interessate.
3. L'importo dell'indennità non superiore a € 3.000,00 annui lordi, elevabile fino ad un massimo di € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei funzionari di E.Q. è determinato dal competente Funzionario di E.Q. Responsabile di Area, applicando i criteri di cui alla seguente tabella "Attribuzioni/ Corresponsioni di indennità per specifiche responsabilità" ed è quantificato in maniera proporzionale al punteggio assegnato in sede di conferimento dell'incarico di specifiche responsabilità, e per il personale assegnato a più uffici, in relazione al tempo di lavoro prestato presso ogni ufficio.
4. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato ( è mese di servizio prestato/utile quello lavorativo per almeno 15 gg ).
5. In caso di incapienza delle risorse all'uopo stabilite, gli importi riconosciuti sono calcolati mediante proporzionale riduzione degli importo massimi concedibili;
6. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primo 10 gg. di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 del D.L. n° 112/2008;
7. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.n° 112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.n° 112/2008, l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio;

8. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità ai sensi del D.L.gs. n° 151/2001;
9. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile, o annuale indicato nel contratto di lavoro;
10. L'importo complessivo da destinare alla valorizzazione dei compiti per specifiche responsabilità dovrà essere definito in sede di contrattazione annualmente con la RSU e le OO.SS. firmatarie del CCNL vigente;
11. L'indennità viene erogata in un'unica soluzione entro il mese di \_\_\_\_\_ dell'anno successivo;
12. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 97 del CCNL del 16.11.2023. Inoltre ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità eccezionale fatta per coloro che esercitano la loro attività per diverse Aree. IN tal caso l'importo sarà riproporzionato sulla base della percentuale del servizio reso;
13. Ciascun Responsabile elabora e presenta una proposta contenente l'elenco delle specifiche responsabilità che possono comportare l'assegnazione dell'indennità in oggetto riferite alla propria Area e assegna i punteggi relativi ai criteri di cui alla presente tabella ,
14. L'organismo di valutazione monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione e verifica la congruità delle valutazioni dei dipendenti predisposte dal Responsabile di Area
15. La graduazione delle indennità avviene sulla base dei seguenti criteri:
  - a) Configurazione delle posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno individuate, in coerenza con quanto previsto a titolo esemplificativo e non esaustivo dall'art. 84, comma 1 del CCNL del 16.11.2022, dal Responsabile di Area con atto scritto in stretta correlazione con l'organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane . Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati nelle categorie Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari dell'elevata qualificazione ( non titolari di posizione organizzativa) ;
  - b) Il compenso è finalizzato a remunerare posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuite con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi dell'Ente, in particolare lo svolgere attività di responsabile del procedimento è strettamente collegata, per i dipendenti appartenenti all'Area degli istruttori e dei funzionari, al contenuto della declaratoria professionale, costituendo pertanto il normale oggetto della loro attività.
  - c) In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano per ciascuna delle Aree ( Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari non titolari di P.O.) l'importo complessivo a livello di Ente destinato a finanziare l'indennità per specifica responsabilità.

Le fattispecie alle quali il Responsabile di Area dovrà fare riferimento sono le seguenti:

Operatori Punteggio complessivo max. attribuibile 45 punti

#### Responsabilità operativa

a.1	Autonomia operativa nello sviluppo delle attività	10
a.2	Responsabilità operativa in relazione alle scadenze previste o assegnate	15

**Responsabilità gestionale che comprende:**

b.1	Responsabilità di processo	8
-----	----------------------------	---

**Responsabilità di sistemi relazionali**

c.1	Relazioni organizzative interne tra più soggetti interagenti, ulteriori rispetto a quelle inerenti il profilo di appartenenza	6
c.2	Relazioni esterne (con utenza ) di tipo diretto e formale;	6

Operatori esperti Punteggio complessivo max. attribuibile 45 punti

**Responsabilità operativa**

a.1	Autonomia operativa nello sviluppo delle attività	8
a.2	Responsabilità operativa in relazione alle scadenze previste o assegnate	7

**Responsabilità gestionale che comprende:**

b.1	Responsabilità di processo	7
b.2	Responsabilità di procedimenti di spesa assegnati dal Responsabile di Area	8

**Responsabilità di sistemi relazionali**

c.1	Relazioni organizzative interne tra più soggetti interagenti, ulteriori rispetto a quelle inerenti il profilo di appartenenza	7
c.2	Relazioni esterne (con utenza ) di tipo diretto e formale;	8

Istruttori Punteggio complessivo max. attribuibile 45 punti

**Responsabilità operativa e di istruttoria .**

a.1	Autonomia operativa e di istruttoria di procedure complesse assegnate	8
a.2	Responsabilità operativa in relazione agli obiettivi ed alle scadenze previste o assegnate	7

**Responsabilità gestionale che comprende:**

b.1	Responsabilità di procedimenti di spesa assegnati dal Responsabile di Area	8
b.2	Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del Responsabile di Area	8

**Responsabilità di sistemi relazionali, che comprende**

c.1	Relazionali organizzative interne di tipo complesso tra più soggetti inter agenti	6
c.2	Relazioni organizzative esterne ( con altre istituzioni ed utenza ) di tipo diretto e formale	8

Funzionari complessivo max. attribuibile 45 punti

**Responsabilità operativa e di istruttoria .**

a.1	Completa autonomia operativa e di istruttoria nei procedimenti assegnati a valere sul completo iter procedurale	8
a.2	Responsabilità operativa in relazione agli obiettivi ed alle scadenze previste o assegnate	6
a.3	Responsabilità di istruttoria di procedimenti amministrativi complessi ed apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o ufficio di appartenenza	10

**Responsabilità gestionale che comprende:**

b.1	Responsabilità di procedimenti di spesa assegnati del Responsabile di Area	6
b.2	Responsabilità di realizzazione di piani di attività assegnati dal Responsabile di Area	7

**Responsabilità di sistemi relazionali, che comprende**

c.1	Relazioni organizzative esterne ( con altre istituzioni ed utenza ) di tipo negoziale diretto e formale	8
-----	---	---

Per la quantificazione dell'importo annuo da destinare all'istituto contrattuale delle specifiche responsabilità, da inserire nel contratto decentrato parte economica, si tiene conto dei fondi risultati disponibili una volta decurtati gli importi quantificati annualmente per i seguenti istituti contrattuali : indennità di comparto, retribuzione ex LED, fondo da destinare alle PEO/ differenziali già acquisite e di nuova acquisizione, indennità per condizioni di lavoro, indennità di reperibilità, indennità di turnazione, indennità per servizio esterno.

Tenuto conto della quantificazione come sopra effettuata e delle effettive disponibilità, nel CDI parte normativa vengono stabiliti i seguenti limiti massimi di importi attribuibili per categoria di appartenenza, stabilendo contestualmente che, nel caso le risorse disponibili annue non consentano l'applicazione dell'istituto contrattuale in tali importi massimi, i medesimi sono soggetti a variazione annua.

Importi massimi attribuibili per categoria soggetti a variazione annua

Categoria	Importo massimo attribuibile soggetto a variazione annua
Operatori	500,00
Operatori esperti	1.200,00
Istruttori	2.000,00
Funzionari	2.200,00

L'importo delle indennità, tenuto conto annualmente della effettiva disponibilità dei fondi, come sopra stabilito, è determinato dal competente Responsabile di Area applicando i criteri di cui alla tabella "Attribuzione /Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità" ed è quantificato in maniera proporzionale al punteggio assegnato in sede di conferimento di specifiche responsabilità.

Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca.

Le indennità di cui al presente articolo sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

L'indennità è incompatibile con l'indennità di funzione ex art. 97 del CCNL

TABELLA per attribuzione /corresponsione di indennità per specifiche responsabilità

**Punteggi→Indennità**

Da 41 a 45 punti	100%
Da 33 a 40 punti	80%
Da 27 a 32 punti	60%
Da 21 a 26 punti	40%
Da 18 a 20 punti	20%
Da 11 a 17 punti	10

11. In caso di incapienza delle risorse all'uopo stabilite, gli importi riconosciuti sono calcolati mediante proporzionale riduzione degli importo massimi concedibili;

**Art.19  
Reperibilità**

1. L'indennità di reperibilità di cui all'art. 24 del CCNL è corrisposta per le aree di pronto intervento individuate dagli enti. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 67 del CCNL. Tale importo è raddoppiato (€ 20,66) in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese;

4. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato.

5. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad 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.

6. L'indennità non è corrisposta in caso di chiamata. Le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma 7, e dell'art.38- bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario;

7. L'indennità è corrisposta unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento.

8. Le aree di pronto intervento interessate all'indennità di reperibilità sono le seguenti :

SERVIZIO	PROFILO PROFESSIONALE
Demografici	Ufficiale di stato civile -addetto agli uffici

	demografici e sostituti ( Istruttori Max 3 unità)
Servizi di manutenzione protezione civile	Operatori- Operatori esperti, Manutentori- Collaboratori – Istruttori tecnici - Agenti di P.M.- Tecnici ( Max 5 unità)

**Art.20**  
**Turnazioni**

1. In riferimento all'art. 30 del CCNL 16.11.2022 le parti concordano che in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, possono istituire 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 ed avvicinata 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;
- 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 una 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 presente CCNL;
- b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del presente CCNL;
- c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del presente CCNL;
- d) turno festivo infrasettimanale: maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del presente CCNL.

6. L'indennità di cui al comma 5 è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.

7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione).

8. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 36, comma 4 del presente CCNL può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D. Lgs. n. 151/2001.

9. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

**TITOLO V  
PERSONALE POLIZIA LOCALE**

**Art. 21  
Indennità di servizio esterno (art. 100 CCNL 2019-2021)**

1. L'indennità compete al personale di Polizia locale che svolge servizi esterni di vigilanza.
2. L'indennità di servizio esterno di cui all'art 100 del CCNL 16.11.2022 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.
3. Si conviene che la presente indennità spetta se, nel corso del mese, le giornate in servizio esterno siano  $\geq$  al 50% delle giornate lavorate nel mese.
4. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno, qualora siano svolti, nell'arco della giornata servizi sul territorio per un tempo superiore alla metà dell'orario di lavoro
5. L'importo giornaliero da riconoscere è il seguente :  
➤ € 2,00 lordi giornalieri per servizi esterni maggiori di 3 ore
6. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presente/assente, con attestazione della prestazione di servizio esterno da parte del Responsabile dell'Area
7. L'indennità di cui al presente articolo:
  - a) è cumulabile con l'indennità di turno ;
  - b) è cumulabile con le 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 i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
  - d) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.
  - e) non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro
8. La contrattazione definisce i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità. Ciò comporta che devono essere individuate le figure che svolgono servizio esterno in via prevalente rispetto a quelle che svolgono compiti d'ufficio.
9. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dell'attività.

**Art. 22  
Indennità di funzione (art. 97 CCNL 2010-2021)**

1. E' prevista la possibilità di erogare al personale della vigilanza inquadrato nell' Area degli istruttori e dei funzionari, che non risulti incaricato di posizione di elevata qualificazione, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenendo conto specificamente del grado

rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, ed è così determinato :

- fino a un massimo di € 2.200,00 annui lordi per il personale della vigilanza appartenente all'Area dei funzionari

- fino a un massimo di € 2.000,00 annui lordi per il personale della vigilanza appartenente all'Area degli istruttori

3. Per l'applicazione dell'indennità si procede in analogia alla disciplina ed ai criteri utilizzati per l'erogazione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 18 del presente contratto decentrato integrativo compresa la TABELLA per attribuzione /corresponsione di indennità; spetta al Responsabile dell'Area / Comandante di Polizia Municipale, nell'ambito dello specifico budget assegnato, definire le specifiche posizioni di lavoro interessate evidenziando le motivazioni che giustificano il riconoscimento dell'indennità in base ai criteri suddetti.

4. L'indennità di cui al comma 1 sostituisce per il personale di cui al presente titolo l'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art. 84 del CCNL del 16.11.2022.

5. L'indennità di cui al presente articolo:

a) è cumulabile con l'indennità di turno;

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 cui all'art. 100 del CCNL del 16.11.2021;

d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;

e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 84 del CCNL del 16.11.2022.

6. L' indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio della funzione conferita, può essere soggetta a revisione, integrazione e revoca.

7. L' indennità di cui al presente articolo è proporzionate ai mesi di effettivo incarico prestato (è mese di incarico prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

8.Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.

9.Del conferimento di tali incarichi deve essere data comunicazione al Servizio Personale. Nel conferimento degli stessi occorre tenere conto delle risorse destinate dal contratto decentrato al finanziamento di questo istituto.

10 .Le parti stabiliscono ,in ogni caso ,che i compensi di cui al presente articolo dà titolo ad una indennità annua che varia da un minimo di € 500,00 ad un massimo di € 3.000,00 annui lordi, elevabile fino ad un massimo di € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei funzionari di E.Q, applicando i criteri di cui di cui all'art. 18 del presente contratto decentrato integrativo compresa la TABELLA per attribuzione /corresponsione di indennità

11.In caso di incapienza delle risorse all'uopo stabilite, gli importi riconosciuti sono calcolati mediante proporzionale riduzione degli importo massimi concedibili;

12.L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primo 10 gg. di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 del D.L. n° 112/2008;

13.Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.n° 112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.n° 112/2008, l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio;

14.L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità ai sensi del D.L.gs. n° 151/2001;

15.Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile, o annuale indicato nel contratto di lavoro;

**Art. 23**

**Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 98 , CCNL 2019-2021)**

1. Fatte salve esigenze di salvaguardia degli equilibri di bilancio, i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale:

- a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio;
- b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 82;
- c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

**Art. 24**

**Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato -  
Disciplina particolare per il personale della Polizia Locale**

1.Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi per prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato 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 dall'ente.

2.Il presupposto per l'erogazione dei compensi è l'approvazione. Il presupposto per l'erogazione dei compensi è l'approvazione dello specifico regolamento.

**TITOLO VI**  
**COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE**

**Art. 25**  
**Compensi di cui all'art. 43 della Legge n° 449/1997**

1. Tali risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della Legge n° 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett.d) del CCNL 1 aprile 1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5 ottobre 2001, si riferiscono a:

- proventi da sponsorizzazioni;
- proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia dei diritti fondamentali;

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi regolamenti comunali, con atto del Responsabile di Area competente.

**Art. 26**  
**Compensi di cui all'art. 80, comma 2 lettera g) CCNL del 16.11.2022**

1. I compensi previsti da disposizioni di legge si riferiscono a:

- a) Incentivi tecnici ( art. 113 D.L.gs. n° 50/2016 ed art. 45 D.L. gs. n° 36/2023);
- b) Compensi per avvocatura ( art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933 );
- c) Incentivi gestione entrate ( art.1 comma 1091 L. n° 145/2018 )
- d) Diritti ed oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario ( art. 32 comma 40 del D.L. 269/2003 );
- e) Compensi ISTAT ex art. 70- ter CCNL 21.05.2018 );

2. I compensi di cui alla lettera a) saranno erogati :

→ Incentivi tecnici spettanti in vigore del D.L.gs. n° 50/2016 sulla base del Regolamento approvato con deliberazione della Giunta Comunale n° 1 del 24.01.2017;

→ Incentivi tecnici spettanti in vigore del D.L.gs. n° 36/2023 sulla base del disciplinare Allegato A al presente Contratto Collettivo Decentrato parte normativa 2023/2025;

3. I compensi di cui alle lettere b) c) d) e) saranno erogati ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi regolamenti comunali o atti di organizzazioni, con provvedimento del Responsabile di Area competente. I compensi spettanti ai Responsabili di Area saranno erogati ai soggetti indicati nel relativo Regolamento/ Disciplinare o altro atto di organizzazione.

#### **Art. 27**

#### **Destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria per essere finalizzata all'erogazione di incentivi a favore dei messi notificatori**

1. Le parti concordano che esistono le condizioni finanziarie per la destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria al fondo di cui all'art. 15 del CCNL 1.4.1999, per essere finalizzata all'erogazione di incentivi a favore dei messi notificatori.
2. All'incentivazione dei messi notificatori viene destinata la quota parte del 90 % del rimborso spese effettuato dall'Amministrazione Finanziaria all'Ente, una volta che questo sia stato introitato e con esclusione delle eventuali spese postali rese necessarie per le notifiche.
3. La liquidazione di tale incentivazione avverrà in un'unica soluzione annua ed i compensi saranno erogati tra i messi notificatori, per il 50% in proporzione alle notifiche effettuate per conto dell'Amministrazione Finanziaria, e per il restante 50% in proporzione al numero di notifiche effettuate complessivamente.

#### **Art. 28 Compensi ISTAT**

1. L'ente corrisponde specifici compensi al personale per remunerare prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro.
2. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al comma 1 trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat e dagli enti e organismi pubblici autorizzati per legge, confluita nel fondo risorse decentrate ai sensi dell'art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 21.05.2018.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

#### **TITOLO VII ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO**

## Art. 29

### Rapporto di lavoro a tempo parziale – elevazione contingente

1. Ai sensi dell'art. 53 commi 2 e 8 del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'Ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.

2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:

- a) Grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
- b) Necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
- c) Situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
- d) Situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- e) Situazioni, riferite a soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente derivanti dalle seguenti patologie:
  - 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, neuro muscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
  - Patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici, e strumentali;
  - Patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
  - Patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a) b) c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà

## Art. 30

### Pausa

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno dieci minuti ai fini del recupero delle energie psicofisiche.

2. Per la consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui all'art. 35, comma 2 (buono pasto) e tenendo conto delle deroghe in materia previste dal medesimo art. 35, comma 10, la durata della pausa non può essere inferiore a trenta minuti.

3. Una diversa e più ampia durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita in ciascun ufficio, può essere anche prevista per il personale che si trovi nelle particolari situazioni di cui all'art. 36, comma 4 del presente CCNL (Orario di lavoro flessibile).

4. La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività per le quali va obbligatoriamente assicurata la continuità dei servizi, nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori.

5. Il servizio di mensa viene erogato nella forma del buono pasto ,non cedibile a terzi e non monetizzabile .
6. Il buono pasto è riconosciuto al personale che successivamente alla pausa minima di 30 minuti presta la propria attività per almeno due ore e per un massimo di due buoni per settimana .
7. Tale limite può essere derogato in occasione della prestazione di lavoro straordinario elettorale;

**Art. 31**  
**Orario di lavoro Flessibile**

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, fermo restando che l'orario di lavoro è articolato dalle ore 8.00 alle ore 14.00 e in caso di rientro dalle ore 15.00 alle ore 18.00 è previsto, salvo che per il personale che presta la sua attività in turni , l'orario flessibile giornaliero che consiste nell'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita.

2. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.

3. Tale modalità consiste nella flessibilità in entrata nel servizio antimeridiano dalle ore 08:00 alle ore 08:30, in attuazione della lettera p) dell'art 7 del CCNL 16.11.2022.

4. Nella definizione di tale tipologia di orario, occorre tener conto sia delle esigenze organizzative e funzionali degli uffici sia delle eventuali esigenze del personale.

5. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1 deve essere recuperato entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati :

- con il Responsabile della propria area per i dipendenti non titolari di incarico di elevata qualificazione ;
- con il segretario comunale per i titolari di incarico di elevata qualificazione .

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:

- beneficiario delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari o siano portatori di handicap ai sensi della L. n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL 16.11.2022;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

7. Di tali forme di flessibilità concordate è data informazione preventiva al servizio personale.

**Art. 32**  
**La Banca delle Ore**

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.

2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo stabilito a livello di contrattazione decentrata integrativa, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.

3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.

4. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

5. A livello di ente, previa informazione ai sensi dell'art. 4, comma 6 (Informazione) o dell'art. 6, comma 5 (Organismo paritetico per l'Innovazione) viene effettuato il monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore ed il suo utilizzo.

6. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati. Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nella busta paga.

7. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.

8. Il numero massimo di ore annue per ciascun dipendente che può confluire nella Banca delle ore, secondo la disciplina di cui all'art. 33 del CCNL 2019-2021, è pari a 50.

### **Art. 33 Orario multiperiodale**

1. Si conferma la disciplina dell'art. 31 del CCNL del 16.11.2022. IN caso di programmazione dell'orario multiperiodale i periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e non possono superare le 13 settimane.

1. Le forme di recupero per periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative, sulla base della volontà del singolo lavoratore.

## **TITOLO VIII DISPOSIZIONI FINALI**

### **Art. 34 Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro**

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:

- l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008;
- coinvolgimento del responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e del Medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;

- coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi;
2. Il DVR deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D.Lgs. n. 81/2008.

**Art. 35**  
**I Piani di welfare integrativo**

Si dà atto che l'ente non ha stanziato negli anni pregressi risorse per finalità di natura assistenziale o sociale in favore dei dipendenti e/o delle loro famiglie .  
L'amministrazione comunale si impegna per il futuro a garantire, compatibilmente con le disponibilità di bilancio e i limiti imposti alle spese di personale , la concessione di alcuni benefici tra quelli di cui all'art. 72 del CCNL 21.05.2018.  
per l'erogazione dei compensi è l'approvazione dello specifico regolamento.

**Art. 36**  
**Norme finali**

Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.  
Sono confermate le disposizioni in essere sui servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero  
Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.  
Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all' A.R.A.N. ed al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni illustrative ed economico finanziaria e sarà pubblicato sul sito internet dell'ente.

*Alles*

*Alles*

*PO*

*Alles*

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO – PARTE ECONOMICA  
2023**

**Art. 37  
Determinazione risorse decentrate 2023 e ripartizione**

1. Le parti prendono atto della costituzione delle risorse decentrate anno 2023, di cui alla determinazione del Responsabile dell'Area Economico Finanziaria – Servizio personale n° 738 del 06.12.2023( Allegata alla presente ipotesi ) e deliberazione della Giunta Comunale n° 115 del 06.12.2023 ( Allegata alla presente ipotesi ) con la quale si esprimono :
  - gli indirizzi per la costituzione variabile del fondo delle risorse decentrate di cui all'art. art. 79 del CCNL 16.11.2022 del Comparto Funzioni Locali e di autorizzare l'inserimento delle risorse variabili nei modi e nei termini riportati in premessa;
  - le direttive alle quali dovrà attenersi la Delegazione Trattante di Parte Pubblica, nel contrattare con la Delegazione Sindacale un'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo normativo 2023-2025 ed economico 2023, adeguato alle disposizioni del nuovo CCNL funzioni locali, per il personale non dirigente, che dovrà essere sottoposta alla Giunta Comunale e all'organo di revisione contabile per l'autorizzazione e la definitiva stipula, unitamente alla relazione illustrativa e tecnico-finanziaria prevista ai sensi del D.lgs. 150/2009;

Per l'anno 2023 le risorse decentrate sono ripartite secondo il prospetto Allegato C )

Ai sensi dell'art. 80 comma 1 ultimo periodo del CCNL 16.1.2022 le eventuali somme non utilizzate o non attribuite con riferimento all'esercizio finanziario anno 2023 saranno portate in aumento delle risorse dell'anno 2024,

**DICHIARAZIONE CONGIUNTA**

In sede di contrattazione decentrata integrativa anno per l'anno 2024, le parti si impegnano a valutare l'ipotesi di quantificazione in merito: all'indennità di servizio esterno; all'indennità di maneggio valori rapportando la medesima ai volumi di valori movimentati; alla corresponsione dei buoni pasto per i lavoratori turnisti in determinate situazioni .