



COMUNE DI CALATAFIMI SEGESTA
Libero Consorzio Comunale di Trapani

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE
NON DIRIGENTE PER IL TRIENNIO 2023/2025**

Premesso che:

- In data 13/12/2023 è stata sottoscritta la preintesa relativa al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, parte/normativa triennio 2023/2025;
- Il CCDI è stato oggetto di esame da parte del collegio dei Revisori dei conti che ha espresso con proprio verbale n. 42/2023 del 18/12/2023 (prot.gen n. 26792 del 20/12/2023) parere favorevole ai sensi dell'art. 40 bis comma 1 del Dlgs. 165/2001 con cui ha certificato la relazione illustrativa tecnico-finanziaria, allegata all'ipotesi di contratto decentrato integrativo parte normativa triennio 2023/2025, nonché la compatibilità dei costi del suddetto CCDI con i vincoli di bilancio e con le vigenti disposizioni di legge e di CCNL;
- Il CCDI è stato esaminato dalla Giunta Comunale, con deliberazione n. 180 del 20/12/2023 dichiarata immediatamente eseguibile, che ha autorizzato il Segretario comunale, nella sua qualità di Presidente della delegazione Trattante di parte datoriale, a procedere alla sottoscrizione definitiva;

La delegazione trattante di parte pubblica e le organizzazioni sindacali sottoscrivono il contratto collettivo decentrato integrativo giuridico del Comune di Calatafimi Segesta per il triennio 2023/2025

Sono presenti

Per la parte pubblica:

- Il Presidente Segretario Comunale, dott.ssa Sandra Sala;
- Il Responsabile del Settore Affari Generali ed Istituzionali Dott. Giorgio Collura componente;
- Il Responsabile ad interim del Settore Finanziario, Tributario e del personale, rag. Antonina Boni componente;
- Il Responsabile del Settore LL.PP. e Protezione Civile, Ing. Stefano Bonaiuto, componente
- Il Responsabile del Settore Territorio, Ambiente e servizi in rete, Arch. Francesco Scandariato, componente;
- Il Responsabile del Settore Polizia Municipale e Sistemi Informatici, - Dott. Michele Speciale componente;

Organizzazioni Sindacali

CGIL-fp/Enti Locali

CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI

CISL/FP

UIL/FPL

Per la Rappresentanza sindacale unitaria

Anna Maria
Antonina

SOMMARIO

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 *Quadro normativo e contrattuale*

Art. 2 *Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria* **Errore. Il segnalibro non è definito.**

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI.....

CAPO I SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI.....

Art. 3 *Sistema delle relazioni sindacali*

Art. 4 *Soggetti e materie oggetto di contrattazione decentrata*

Art. 5 *Procedura per la sottoscrizione del contratto*

Art. 6 *Verifiche dell'attuazione del contratto*

Art. 7 *Clausole di raffreddamento*

Art. 8 *Interpretazione autentica dei contratti integrativi*..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Art. 9 *Diritto di assemblea*

TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE.....ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO

CAPO I NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE..... ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

Art. 10 *Progressioni economiche all'interno delle aree*..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

CAPO II DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 11 *Incarichi di elevata qualificazione*

Art. 12 *Conferimento e revoca degli incarichi di elevata qualificazione*

Art. 13 *Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato*

Art. 14 *Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ*.....

CAPO III DISPOSIZIONI PER LE UNIONI DI COMUNI E I SERVIZI IN CONVENZIONE.....

Art. 15 *Gestione delle risorse umane nelle Unioni dei Comuni*

Art. 16 *Personale utilizzato a tempo parziale nei servizi in convenzione*.....

TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 17 *Rapporto di lavoro a tempo parziale*

Art. 18 *Reperibilità*.....

Art. 19 *Turnazioni*.....

Art. 20 *Lavoro straordinario e Banca delle ore*

Art. 21 *Flessibilità dell'orario di lavoro e orario multiperiodale*.....

Art. 22 *Pausa*

TITOLO V LAVORO A DISTANZA

CAPO I LAVORO AGILE

Art. 23 *Lavoro agile*

TITOLO VI TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE.....

CAPO I RISORSE E PREMIALITÀ

Art. 24 *Quantificazione delle risorse*

Art. 25 *Strumenti di premialità*

Art. 26 *Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie disponibili*

CAPO II PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE

Art. 27 *Premio correlato alla performance organizzativa e individuale*.....

Art. 28 *differenziazione del Premio correlato alla performance individuale*

CAPO III DISCIPLINA DELLE INDENNITÀ

Art. 29 *Principi generali*.....

Art. 30 Indennità correlata alle condizioni di lavoro
Art. 31 Indennità per specifiche responsabilità
Art. 32 Welfare integrativo

CAPO IV ALTRI COMPENSI, INCENTIVI E BENEFIT

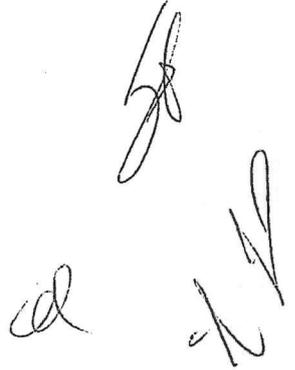
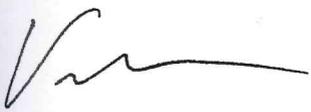
Art. 33 Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge
Art. 34 Modalità e criteri per la ripartizione del fondo incentivi tecnici
Art. 35 Definizione dei criteri per gli incentivi per il settore entrate

CAPO I POLIZIA LOCALE

Art. 36 Personale destinatario delle disposizioni del capo
Art. 37 Indennità di servizio esterno
Art. 38 Indennità di funzione del personale della polizia locale

TITOLO VIII DISPOSIZIONI FINALI.....

Art. 39 Salute e sicurezza sul lavoro
Art. 40 Innovazioni tecnologiche
Art. 41 Disposizioni finali



TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I
Disposizioni Generali

Art. 1

Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle seguenti fonti legislative o regolamentari:
- a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16/11/2022 (da ora solo CCNL);
 - b) Il D. Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
 - c) Il D. Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - d) Il D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
 - e) Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato dall'ente con apposita deliberazione di Giunta comunale;
 - f) Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente dell'ente;
 - g) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 1.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 9.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, 21.05.2018.

Art. 2

Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

- 1. Il presente contratto decentrato integrativo disciplina le materie che la legge ed il contratto collettivo nazionale demandano a tale livello negoziale e si applica al personale non dirigente in servizio presso l'Ente, a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato, distaccato o utilizzato a tempo parziale.
- 2. Lo stesso ha durata triennale, dal 01.01.2023 al 31.12.2025 sia per la parte giuridica che per la parte economica.
- 3. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo possono essere negoziati con cadenza annuale.
- 4. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione in esso contenuta. L'avvenuta stipulazione si porta a conoscenza di tutto il personale in servizio mediante pubblicazione sul sito internet istituzionale.

5. Il presente contratto integrativo mantiene la sua efficacia fino alla stipula del successivo accordo tra le parti, a meno che non intervengano norme di legge o di contratto nazionale contrastanti, in tutto o in parte, con quanto definito in questa sede negoziale.
6. Con cadenza annuale saranno individuate e verificate le risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività e le eventuali integrazioni potranno essere apportate annualmente sulla base di verifiche derivanti dall'attuazione di processi di riforma e di riordino dei servizi.
7. Il presente contratto integrativo sostituisce, dall'entrata in vigore dello stesso, ogni precedente accordo e tutti gli istituti di contrattazione integrativa che vengono con il medesimo disciplinati.
8. Per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia al CCNL vigente.

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

Capo I Sistema delle relazioni sindacali

Art. 3

Sistema delle relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra enti e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.
2. Per quel che riguarda gli istituti contrattuali insiti nel sistema delle relazioni sindacali e dell'esercizio dei diritti e delle libertà sindacali si rimanda alle vigenti disposizioni contrattuali in materia.

Art 4

Soggetti e materie oggetto di contrattazione decentrata

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
 - a) la RSU;
 - b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.
3. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti.
4. Sono oggetto di contrattazione, fino alla stipula del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro, le materie indicate nell'art. 7 comma 4 del CCNL del 16.11.2022.

Art. 5

Procedure per la sottoscrizione del contratto

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti ed è immediatamente efficace in quanto:
 - firmato per la parte sindacale dalla R.S.U., previa consultazione dei lavoratori nei modi ritenuti opportuni ed i cui risultati devono essere resi pubblici e sia firmato da almeno un rappresentante sindacale delle OO.SS. firmatarie del CCNL;

- firmato dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previo atto autorizzativo da parte della Giunta comunale e previo parere dell'organo di revisione economico – finanziario.
- 2. Gli effetti giuridici sostanziali decorrono dal termine indicato al precedente art. 2. Nel caso la RSU non sia stata ancora costituita o si sia dimessa, il CCDI potrà legittimamente essere sottoscritto dai rappresentanti delle OO.SS. territoriali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando la necessità di provvedere nei tempi più brevi possibili all'elezione della RSU. L'eventuale mancata sottoscrizione dei rappresentanti delle OO.SS. componenti la parte sindacale non inficia comunque l'efficacia del CCDI, nel caso sia stato sottoscritto dalla RSU.

Art. 6

Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 7

Clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

Art. 8

Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Le parti danno atto che: le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.
2. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

Art. 9

Diritto di assemblea

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ del 04.12.2017 e dalla disciplina contrattuale di comparto, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.
2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, da i soggetti indicati dall'art.10 del citato CCNQ.
3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio gestione del personale, di norma, almeno tre giorni prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.
4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dall'organizzazione sindacale promotrice dell'assemblea attraverso la compilazione di apposito foglio di presenza e comunicata all'ufficio per la gestione del personale, per la decurtazione dal monte ore complessivo.
5. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica nel caso di assemblee riservate agli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.
6. Le assemblee si svolgeranno in locali messi a disposizione dall'Amministrazione individuate nella sede principale dell'Ente. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro. Questo tempo di percorso è considerato attività lavorativa.
7. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni relative ai servizi minimi indispensabili nelle unità operative interessate secondo le analoghe disposizioni previste in caso di sciopero e già disciplinate nell'Ente.

TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Capo I Nuovo sistema di classificazione

Art. 10 Progressioni economiche all'interno delle aree (art. 7, comma 4, lett. c) e 14 comma 2 CCNL)¹

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" e il numero massimo di quelli attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga

¹c) definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 (Progressione economica all'interno delle aree) lettere a), b), d), e), f) e g);

l'inquadramento nella medesima area, da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, sono individuati, nella Tabella A del CCNL 2019/2021.

2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 2019/2021, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:
3. le risorse della parte stabile del fondo da destinare all'attribuzione dei "differenziali stipendiali", vengono ripartite tra le aree (operatori/ operatori esperti/ istruttori/ funzionari) in modo proporzionale al numero dei dipendenti a tempo indeterminato aventi diritto. Gli eventuali residui tra le somme attribuite verranno destinate all'attribuzione dei "differenziali stipendiali" al personale inserito in una graduatoria "avulsa" formata dai dipendenti di ogni area classificatisi primi tra i non aventi diritto al differenziale. Successivamente eventuali residui andranno sulla performance individuale;

4. A) Requisiti di partecipazione

possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che nel biennio precedente non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. 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 all'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura; laddove fosse presentato ricorso questo resta sospeso fino alla definizione del ricorso.

B) Ponderazione dei criteri di valutazione

Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato diverso per ciascuna Area, come di seguito indicato:

Tabella Criteri di valutazione per le progressioni economiche orizzontali

Area	Valutazione della performance del triennio precedente (non inferiore a 40)	Esperienza professionale (non superiore a 40)	Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi	Totale massimo
Operatori	50	40	10	100
Operatori esperti	50	40	10	100
Istruttori	50	40	10	100
Funzionari E.Q.	70	20	10	100

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

b) i "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza dell'importo attribuito a ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai successivi criteri.

I criteri specifici di valutazione utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della P.E.O. all'interno dell'Area di appartenenza sono i seguenti:

A. Valutazione della performance del triennio precedente

Si intende la 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. Non saranno ammessi a selezione i dipendenti che nell'ultimo triennio non abbiano ottenuto almeno la media di 60/100 dei punteggi di valutazione

B. 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 amministrazione o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo / o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto, con esclusione dell'anzianità necessaria per accedere alla selezione (3 anni secondo quanto stabilito al comma 4, punto A).

Il punteggio previsto per ciascuna Area contrattuale sarà attribuito secondo la seguente formula:

$$\text{Punteggio} = (\text{punteggio max per Area contrattuale}) \times (\text{n. anni e frazioni di anno di anzianità del candidato}) / (\text{n. anni o frazioni di anno anzianità più elevata tra i candidati ammessi all'interno della stessa Area}).$$

C. Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi

Le competenze professionali acquisite sono:

- quelle certificate a seguito di percorsi formativi presso scuole, enti e istituti formativi riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano;
- i titoli e le abilitazioni professionali conseguite fino alla data di decorrenza dell'attribuzione economica e giuridica della P.E.O., purché attinenti alle attività e funzioni del Comune;
- la frequenza certificata dal soggetto formatore a corsi di formazione o aggiornamento professionale nel triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto.

Ai titoli e alle abilitazioni professionali vengono attribuiti i punteggi come di seguito specificati distinti per Area contrattuale di appartenenza; per ciascuna tipologia di titolo, se ne può considerare solo uno e il possesso di ulteriori sarà valutato nell'ambito dell'ultima tipologia "Ulteriori titoli" se in essa ricompresi.

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

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

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

AREA OPERATORI/OPERATORI ESPERTI	
<i>Titolo di accesso: diploma di scuola secondaria superiore</i>	
Titolo	Punti max 10
Laurea triennale	2
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	3
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti

Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0, 2 per corsi di durata superiore almeno 6 ore, entro il limite di 3 punti
---	---

AREA ISTRUTTORI	
<i>Titolo di accesso: diploma di scuola secondaria superiore</i>	
Titolo	Punti max 10
Laurea triennale	2
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	3
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0, 2 per corsi di durata superiore almeno 6 ore, entro il limite di 3 punti

AREA FUNZIONARI E.Q.	
<i>Titolo di accesso: laurea triennale</i>	
Titolo	Punti max 10
Laurea specialistica -Laurea Magistrale o vecchio ordinamento.	3
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Ulteriore titolo di laurea o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0,2 per corsi di durata superiore almeno 6 ore, entro il limite di 3 punti

D) Formazione della graduatoria e criteri di priorità

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi delle precedenti lett. A, B,C.

Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello ottenuto (massimo 3%) come segue:

numero anni senza progressione	%
Da più di 6 anni	3%

La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.

La disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente;

Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale. Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

- a) maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
- b) maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;
- c) maggior anzianità di servizio nell'Ente
- d) maggiore età anagrafica

1. Qualora tra i dipendenti aventi diritto alla P.E.O. ve ne fosse qualcuno ammesso con riserva, la posizione ricoperta viene congelata e le relative somme accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare.
2. I differenziali stipendiali di cui al presente articolo sono finanziati con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) ed sono attribuiti a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo.
3. Ai "differenziali stipendiali" di cui al presente articolo si applica quanto previsto all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione) CCNL 2019/2021.
4. I differenziali stipendiali di cui al presente articolo, unitamente a quelli previsti dall'art. 78, comma 3, lett. b) CCNL 2019/2021, cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree, fatto salvo quanto previsto all'art. 15, comma 3 (Progressioni tra le aree) CCNL 2019/2021.
5. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area.
6. Ogni dipendente verrà portato a conoscenza della propria valutazione individuale, annuale mediante inoltro sul portale informatico o mediante sottoscrizione "per presa visione e ricevuta copia" della scheda che lo riguarda. Il dipendente può, nel termine di 10 giorni dalla data di acquisizione, chiedere per iscritto chiarimenti al soggetto valutatore, il quale deve fornire, previa istruttoria, i relativi chiarimenti nei 10 giorni successivi al ricevimento della richiesta.
7. In sede di attribuzione del differenziale stipendiale al personale della Polizia Locale inquadrato nell'Area degli Istruttori che risulta, sulla base di atti formali e secondo il regolamento dell'Ente titolare di funzioni di coordinamento connesse al maggior grado rivestito ai sensi della legge 65/1986 la misura del differenziale viene incrementata di euro 350.
8. In sede di attribuzione del differenziale stipendiale al personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e nell'Area degli Istruttori di cui all'art. 101 del CCNL 2019/2021, al quale per l'esercizio delle rispettive mansioni sia necessaria l'iscrizione ad un ordine professionale o l'abilitazione professionale o l'iscrizione ad albi o albi speciali, la misura del differenziale viene incrementata rispettivamente di euro 200 e euro 150.

Capo II

Disciplina degli Incarichi di Elevata Qualificazione

Art. 11

Incarichi di Elevata Qualificazione

1. L'ente istituisce posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale, previamente individuate dalle amministrazioni in base alle proprie esigenze organizzative.
2. Ciascuna di tali posizioni costituisce oggetto di un incarico a termine di EQ, conferito in conformità all'art. 18 del CCNL. Tali posizioni richiedono: - responsabilità amministrative e di risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative affidate, inclusa la responsabilità di unità organizzative; responsabilità amministrative derivanti dalle funzioni organizzate affidate e/o conseguenti ad esplicita delega di funzioni da parte del dirigente, implicante

anche la firma del provvedimento finale, in conformità agli ordinamenti delle amministrazioni; - conoscenze altamente specialistiche, capacità di lavoro in autonomia accompagnata da un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale atta a consentire lo svolgimento di attività di conduzione, coordinamento e gestione di funzioni organizzativamente articolate di significativa importanza e responsabilità e/o di funzioni ad elevato contenuto professionale e specialistico, implicanti anche attività progettuali, pianificatorie e di ricerca e sviluppo.

3. Le suddette posizioni di lavoro vengono distinte in due tipologie:
 - a) posizione di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
 - b) posizione di responsabilità con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.
4. Gli incarichi di EQ, afferenti alle suddette posizioni di lavoro, possono essere affidati a personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ovvero a personale acquisito dall'esterno ed inquadrato nella medesima area.
5. Nel caso in cui l'ente dovesse risultare privo di personale dell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, la presente disciplina si applica ai dipendenti classificati nell'area degli Istruttori o degli Operatori esperti.

Art.12

Conferimento e revoca degli incarichi di EQ

1. Gli incarichi di EQ, previa determinazione di criteri generali da parte degli enti, sono conferiti dal sindaco per un periodo massimo non superiore a 3 anni con atto scritto e motivato e possono essere rinnovati con le medesime formalità.
2. Per il conferimento degli incarichi in oggetto l'ente tiene conto del rispetto alle funzioni ed attività da svolgere - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale di cui all'art. 16 del CCNL.
3. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.
4. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema a tal fine adottato dall'ente. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 17 CCNL. L'ente, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisiscono in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al comma 3.
5. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 17 del CCNL da parte del dipendente titolare.
6. Negli enti privi di personale con qualifica dirigenziale, le posizioni di responsabile di ciascuna struttura apicale, secondo l'ordinamento organizzativo dell'ente, sono automaticamente individuate come posizioni di lavoro oggetto di incarichi di EQ ai sensi dell'art. 16 del CCNL.

7. Nei comuni privi di posizioni dirigenziali, la cui dotazione organica preveda posti appartenenti all'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, 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.
8. I comuni possono avvalersi della particolare facoltà di cui al comma 4 per una sola volta, salvo il caso in cui una eventuale reiterazione sia giustificata dalla circostanza che siano già state avviate le procedure per l'acquisizione di personale dell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione. In tale ipotesi, potrà eventualmente procedersi anche alla revoca anticipata dell'incarico conferito.
9. Il dipendente appartenente all'area degli Istruttori, cui sia stato conferito un incarico di EQ, ai sensi del comma 3, ha diritto alla sola retribuzione di posizione e di risultato previste per l'incarico di EQ nonché, sussistendone i presupposti, anche ai compensi aggiuntivi dell'art. 20 (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ), con esclusione di ogni altro compenso o elemento retributivo, ivi compreso quello per mansioni superiori di cui all'art. 8 del CCNL del 14.09.2000.
10. Nelle ipotesi di conferimento di incarico di EQ a personale utilizzato a tempo parziale presso altro ente o presso servizi in convenzione, ivi compreso il caso dell'utilizzo a tempo parziale presso una Unione di comuni, si rinvia alla disciplina prevista dagli artt. 15 e 16 (Capo III Disposizioni per le Unioni di Comuni e i servizi in convenzione) dal presente CCDI.

Art. 13

Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di un incarico di EQ è costituito dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.
2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 18.000 lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione. L'ente stabilisce la suddetta graduazione, sulla base di criteri predeterminati, che tengono conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascun incarico. Ai fini della graduazione delle suddette responsabilità, negli enti con dirigenza acquistano rilievo anche l'ampiezza ed il contenuto delle eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna, sulla base di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e di regolamento.
3. Nelle ipotesi considerate nell'art. 11, comma 5 del presente contratto, l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000 ad un massimo di € 9.500 annui lordi per tredici mensilità. I criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato degli incarichi di EQ, vengono definiti ai sensi dell'art. 7 comma 4 del ccnl, destinando a tale particolare voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti dal proprio ordinamento.
4. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di incarico di EQ, di un incarico ad interim relativo ad altro incarico di EQ, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto del conferimento ad interim. Nella definizione delle citate percentuali, si tiene conto della complessità

delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché degli esiti della valutazione di performance individuale.

5. A seguito del consolidamento delle risorse decentrate stabili con decurtazione di quelle destinate alla retribuzione di posizione e di risultato, secondo quanto previsto dall'art. 67, comma 1, del CCNL 21.05.2018, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato di cui al presente articolo continuano ad essere corrisposte a carico dei bilanci degli enti. Per effetto di quanto previsto dall'art. 67, comma 7, del CCNL 21.05.2018, in caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate, attraverso gli strumenti a tal fine previsti dall'art. 79 (Risorse decentrate).

Art. 14
Criteri generali per la determinazione
della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ

(art. 7, comma 4, lett. j, u, v) – art. 17 CCNL)²

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) 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*, 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*;
- c) 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

2

j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20 comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) del presente CCNL e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;

u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del presente CCNL attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle elevate qualificazioni, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79;

v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;

posizione prevista per l'incarico di E.Q. oggetto dell'incarico *ad interim*, rapportato alla durata dell'incarico. Le risorse per finanziare il compenso dell'incarico ad interim vanno reperite dall'economia derivante dalla mancata erogazione dell'indennità di posizione vacante.

Capo III

Disposizioni per le Unioni di Comuni e i servizi in convenzione

Art. 15

Gestione delle risorse umane nelle Unioni dei Comuni

(art. 22 CCNL)³

1. Ai sensi dell'art. 22, comma quinto, del CCNL 16 novembre 2022 l'Unione riconosce al personale del Comune utilizzato dall'Unione anche a tempo parziale, i trattamenti accessori previsti dall'art. 80 del CCNL.
2. A tal fine la destinazione del fondo di cui all'art. 80 allegata al presente contratto decentrato integrativo non comprende tali emolumenti che saranno erogati direttamente dall'Unione al personale del Comune utilizzato dalla stessa.

Art. 16

Personale utilizzato a tempo parziale nei servizi in convenzione

(art. 23 CCNL)⁴

1. L'Ente utilizzatore prevede, con oneri a carico del proprio Fondo, gli incentivi di cui all'art. 80 del CCNL, ove ne ricorrano le condizioni, collegati alla prestazione a favore del personale assegnato a tempo parziale da altri Enti, ai sensi dell'art. 23 del CCNL.
2. A tal fine la destinazione del fondo allegata al presente CCDI comprende gli emolumenti di cui all'art. 80 del CCNL del personale di altri enti utilizzato a tempo parziale per effetto di accordi e convenzioni, e non comprende gli incentivi di cui all'art. 80 del personale utilizzato a tempo parziale da altri enti.

TITOLO IV

RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I

Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 17

Rapporto di lavoro parziale

1. In presenza delle seguenti gravi e documentate situazioni familiari il contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale è elevato dal 25 al 35% della dotazione organica complessiva dell'area di appartenenza del dipendente interessato, rilevata al 31/12 di ciascun anno, con esclusione delle posizioni organizzative.
2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:

³Si tratta di una facoltà ai sensi dell'art. 22, comma 5, CCNL 2019/2021.

⁴Si tratta di una facoltà ai sensi dell'art. 23, comma 3, CCNL 2019/2021

grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
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) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

3. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4, del CCNL 21/05/2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali.
4. L'ente, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale, ma per un tempo prestabilito (tempo determinato), indipendentemente dal contingente massimo di Area, allo scadere del quale il dipendente è tenuto a riprendere servizio a tempo pieno.

Art. 18 Reperibilità'

1. Per le aree di pronto intervento individuate dall'Ente è istituito il servizio di pronta reperibilità, secondo le disposizioni di cui all'art. 24 del contratto 2016/2018. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno.
2. Ciascun dipendente coinvolto nel servizio di reperibilità può essere messo in reperibilità al massimo per 6 volte in un mese, assicurando in ogni caso la rotazione tra più soggetti, anche volontari.
3. Per le giornate eccedenti le sei mensili, l'indennità viene incrementata a euro 13,00 per ogni turno di dodici ore.

Art. 19 Turnazione

1. Nell'Ente, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, si istituiscono turni giornalieri di lavoro, secondo le disposizioni di cui all'art. 30 del CCNL 2019/2021.
2. 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.

3. E' riconosciuta la facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30 comma 5, lett d), del CCNL 16/11/2022. Il recupero dovrà essere effettuato entro n. 30 gg. dalla giornata festiva infrasettimanale lavorata, nei tempi concordati con il relativo Responsabile.
4. Non può essere obbligato all'effettuazione di lavoro notturno, secondo quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001, il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari che :
beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992.
5. Potrà essere, altresì escluso, dall'effettuare lavoro notturno, il personale che si trovi in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
6. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno del bambino.

Art. 20
Lavoro straordinario e banca delle ore

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999.
2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'Ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.
3. Per esigenze eccezionali - debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico - il limite massimo individuale di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL dell'1.4.1999 può essere elevato con separati accordi, previe specifiche direttive dell'Ente, fermo restando il limite delle risorse previste dallo stesso art. 14.
4. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario, dalla data di entrata in vigore del presente CCNL, è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 156 la retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. b) incrementata del rateo della 13^a mensilità.
5. La maggiorazione di cui al comma precedente è pari:
 - a) al 15% per il lavoro straordinario diurno;
 - b) al 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);
 - c) al 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno-festivo.
6. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore.
7. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.
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 16/11/2022, è pari a 90, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.
9. 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. Le risorse corrispondenti non spese nell'anno e trasportate nell'anno successivo, costituiscono una "economia" e tornano nella piena disponibilità dell'Ente.

10. 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.

Art. 21

Flessibilita' e orario multiperiodale

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

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

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

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

possono essere esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti/uffici che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto, individuati dai rispettivi Dirigenti/Responsabili/Segretario (*es: asilo nido; polizia locale; operai in squadra ecc.*) vengono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta i dipendenti che:

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

assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;

siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del contratto 2016/2018;

si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asilnido, scuole materne e scuole primarie;

siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

2. La programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 29, comma 4, lettera c) del contratto 2019/2021, con ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto, è effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi, anche in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa.

3. I periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario, saranno individuati contestualmente di anno in anno e non superano, rispettivamente, le 13 settimane.

4. Le forme di recupero nei 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.

Art. 22 Pausa

1. Qualora la prestazione di lavoro 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. In relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, è possibile istituire un servizio di mensa o, in alternativa, attribuire al personale buoni pasto sostitutivi. Possono usufruire della mensa o percepire il buono pasto sostitutivo i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane o, alternativamente, al pomeriggio con

prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna, con una pausa non inferiore a trenta minuti e non superiore a due ore. Almeno due ore di lavoro devono essere espletate dopo la pausa.

3. In attuazione del disposto di cui all'art.35 comma 10 del CCNL 2019/2021, per le figure professionali impegnate nei servizi di protezione civile, vigilanza e polizia locale, ambito scolastico ed educativo, l'attribuzione del buono pasto potrà avvenire previo espletamento di almeno sette ore di lavoro consecutive e la pausa potrà essere collocata all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.

4. Una diversa durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita in ciascun ufficio, può essere prevista per il personale che si trovi nelle seguenti situazioni:

- personale che beneficia delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al decreto legislativo n. 151/2001;
- personale che assiste familiari portatori di handicap ai sensi della legge 104/1992;
- personale inserito in progetti terapeutici di recupero;
- personale in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- personale impegnato in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

5. 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.

TITOLO V LAVORO A DISTANZA

CAPO I LAVORO AGILE Art. 23 Lavoro agile

1. Il lavoro agile di cui alla L. 81/2017 è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. I criteri generali per l'individuazione dei predetti processi e attività di lavoro sono stabiliti dalle amministrazioni, previo confronto con le organizzazioni sindacali.

2. Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.

Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, disciplinata da ciascun Ente con proprio Regolamento ed accordo tra le parti. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali dell'ente e in parte all'esterno di questi, senza una postazione fissa e predefinita, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale. Ove necessario per la tipologia di attività svolta dai lavoratori e/o per assicurare la protezione dei dati trattati, il lavoratore concorda con l'amministrazione i luoghi ove è possibile svolgere l'attività. In ogni caso nella scelta dei luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa a distanza il dipendente è tenuto ad accertare la presenza delle condizioni che garantiscono la sussistenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del lavoratore nonché la piena operatività della dotazione informatica e ad adottare tutte le precauzioni e le misure necessarie e idonee a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in possesso dell'ente che vengono trattate dal lavoratore stesso. A tal fine l'ente consegna al lavoratore una specifica informativa in materia.

3. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica la natura del rapporto di lavoro in atto. Fatti salvi gli istituti contrattuali non compatibili con la modalità a distanza il

dipendente conserva i medesimi diritti e gli obblighi nascenti dal rapporto di lavoro in presenza, ivi incluso il diritto ad un trattamento economico non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'amministrazione.

4. Al personale in lavoro agile sono garantite le stesse opportunità rispetto alle progressioni di carriera, alle progressioni economiche, alla incentivazione della performance e alle iniziative formative previste per tutti i dipendenti che prestano attività lavorativa in presenza.

5. L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria ed è consentito a tutti i lavoratori – siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato. L'amministrazione individua le attività che possono essere effettuate in lavoro agile. Sono esclusi i lavori in turno e quelli che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili.

6. L'amministrazione nel dare accesso al lavoro agile ha cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività. L'amministrazione avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovano in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure.

7. L'accordo individuale per l'accesso al lavoro agile, è stipulato per iscritto anche in forma digitale ai sensi della vigente normativa, ai fini della regolarità amministrativa e della prova. Esso disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali dell'ente, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore che di norma vengono forniti dall'amministrazione. L'accordo contiene i seguenti elementi essenziali: a) durata dell'accordo, avendo presente che lo stesso può essere a termine o a tempo indeterminato; b) modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro, con specifica indicazione delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelle da svolgere a distanza; c) modalità di recesso, motivato se ad iniziativa dell'Ente, che deve avvenire con un termine non inferiore a 30 giorni salve le ipotesi previste dall'art. 19 della L. n. 81/2017; d) ipotesi di giustificato motivo di recesso; e) indicazione delle fasce di cui all'art. 66 (Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione), lett. a) e b), tra le quali va comunque individuata quella di cui al comma 1, lett. b); f) i tempi di riposo del lavoratore, che comunque non devono essere inferiori a quelli previsti per il lavoratore in presenza e le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro; g) le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali dell'ente nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della L. n. 300/1970 e successive modificazioni; h) l'impegno del lavoratore a rispettare le prescrizioni indicate nell'informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro agili, ricevuta dall'amministrazione.

8. In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere dall'accordo senza preavviso indipendentemente dal fatto che lo stesso sia a tempo determinato o a tempo indeterminato.

9. La prestazione lavorativa in modalità agile può essere articolata nelle seguenti fasce temporali: a) fascia di contattabilità - nella quale il lavoratore è contattabile sia telefonicamente che via mail o con altre modalità simili. Tale fascia oraria non può essere superiore all'orario medio giornaliero di lavoro ed è articolata anche in modo funzionale a garantire le esigenze di conciliazione vita-lavoro del dipendente; b) fascia di inoperabilità - nella quale il lavoratore non può erogare alcuna prestazione lavorativa. Tale fascia comprende il periodo di 11 ore di riposo consecutivo di cui all'art. 29, comma 6, del presente CCNL a cui il lavoratore è tenuto nonché il periodo di lavoro notturno tra le ore 22:00 e le ore 6:00 del giorno successivo. 2. Nelle fasce di contattabilità, il lavoratore può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge quali, a titolo esemplificativo, i permessi per particolari motivi personali o familiari di

cui all'art. 41 (permessi retribuiti per particolari motivi personali o familiari), i permessi sindacali di cui al CCNQ 4.12.2017 e s.m.i., i permessi per assemblea di cui all'art. 10 (Diritto di assemblea), i permessi di cui all'art. 33 della L. 83 104/1992. Il dipendente che fruisce dei suddetti permessi, per la durata degli stessi, è sollevato dagli obblighi stabiliti dal comma 1 per le fasce di contattabilità.

10. Nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non è possibile effettuare lavoro straordinario, trasferte, lavoro disagiato, lavoro svolto in condizioni di rischio.

11. In caso di problematiche di natura tecnica e/o informatica, e comunque in ogni caso di cattivo funzionamento dei sistemi informatici, qualora lo svolgimento dell'attività lavorativa a distanza sia impedito o sensibilmente rallentato, il dipendente è tenuto a darne tempestiva informazione al proprio dirigente. Questi, qualora le suddette problematiche dovessero rendere temporaneamente impossibile o non sicura la prestazione lavorativa, può richiamare, con un congruo preavviso, il dipendente a lavorare in presenza. In caso di ripresa del lavoro in presenza, il lavoratore è tenuto a completare la propria prestazione lavorativa fino al termine del proprio orario ordinario di lavoro.

12. Per sopravvenute esigenze di servizio il dipendente in lavoro agile può essere richiamato in sede, con comunicazione che deve pervenire in tempo utile per la ripresa del servizio e, comunque, almeno il giorno prima. Il rientro in servizio non comporta il diritto al recupero delle giornate di lavoro agile non fruite.

13. Il lavoratore ha diritto alla disconnessione. A tal fine, fermo restando quanto previsto dal comma 1, lett.b), e fatte salve le attività funzionali agli obiettivi assegnati, negli orari diversi da quelli ricompresi nella fascia di cui al comma 1, lett. a) non sono richiesti i contatti con i colleghi o con il dirigente per lo svolgimento della prestazione lavorativa, la lettura delle email, la risposta alle telefonate e ai messaggi, l'accesso e la connessione al sistema informativo dell'Ente.

14. Al fine di accompagnare il percorso di introduzione e consolidamento del lavoro agile, nell'ambito delle attività del piano della formazione sono previste specifiche iniziative formative per il personale che usufruisca di tale modalità di svolgimento della prestazione. 2. La formazione di cui al comma 1 dovrà perseguire l'obiettivo di formare il personale all'utilizzo delle piattaforme di comunicazione, compresi gli aspetti di salute e sicurezza, e degli altri strumenti previsti per operare in modalità agile nonché diffondere moduli organizzativi che rafforzino il lavoro in autonomia, l'empowerment, la delega decisionale, la collaborazione e la condivisione delle informazioni.



TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

CAPO I *Risorse e Premialità*

Art. 24 Quantificazione delle risorse

1. La determinazione delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
- 
- 

2. La costituzione del fondo delle risorse decentrate viene effettuata con apposita determinazione dirigenziale.⁵ Le risorse annuali disponibili vengono destinati alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 16.11.2022, per gli utilizzi previsti dall'art. 80, del medesimo CCNL.
3. Ai sensi dell'art. 8, comma 4, CCNL 16/11/2022, al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, l'Ente fornisce l'informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79.
4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 79, comma 2, lettera c) CCNL 16.11.2022 sono state stanziare come da determinazione di costituzione del fondo per l'anno 2023 sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa; in tale ambito sono ricomprese le risorse già previste all'art. 98, comma 1 lettera c), del CCNL 16.11.2022
5. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse di cui all'art. 21, comma 4, del presente contratto integrativo.

Art. 25
Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti comunali in materia, nel triennio di riferimento, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis CCNL 21.05.2018 e art- 84-bis CCNL 16.11.2022;
 - d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;
 - e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del CCNL 16.11.2022;
 - f) indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;
 - g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018;
 - h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;
 - i) compensi al personale delle case da gioco, secondo la disciplina di cui all'art. 70- quater, riconosciuti a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. g) del CCNL 21.05.2018 e, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile;

⁵La determina di costituzione del fondo è di norma preceduta da una delibera della Giunta comunale che formula gli indirizzi alla delegazione di parte datoriale, quantificando le risorse variabili che andranno ad integrare il fondo e correlandole agli obiettivi ritenuti rilevanti e significativi.

- j) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;
- k) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2, CCNL 16.11.2022.

Art. 26

Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie disponibili

1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente ai sensi dell'art. 6, comma 1, del presente contratto integrativo, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 80, comma 2, del CCNL 16/11/2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 80, comma 3, del CCNL 16/11/2022 e degli indirizzi impartiti dalla Giunta Comunale, secondo i criteri generali riportati nei commi seguenti.
2. La proposta di ripartizione delle risorse decentrate disponibili tra le diverse modalità di utilizzo, espressa in termini di valori assoluti, viene predisposta annualmente dall'Amministrazione e trasmessa alla delegazione sindacale firmataria del presente contratto.
3. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell'ente, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti criteri generali:

i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;

le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;

la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali, nonché al miglioramento qualitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;

il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;

la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;

il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

4. Le risorse decentrate stabili, al netto delle quote di destinazione fisse, vengono utilizzate per il pagamento delle indennità di turno, reperibilità, compensi di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL 14/09/2000, necessarie per il mantenimento dei servizi svolti dal relativo personale, nonché per il finanziamento delle indennità di servizio esterno alla Polizia Locale, ai sensi dell'art. 100 del CCNL 16/11/2022;
5. La restante quota del fondo, unitamente alle risorse di parte variabile ed alle economie di parte stabile di anni precedenti, viene utilizzata per il finanziamento delle varie indennità contrattuali, e, in sub-ordine, per i premi correlati alla performance organizzativa ed individuale e per l'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2, CCNL 16/11/2022. Le risorse destinate alla performance vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano/piano

della performance, secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance approvato dall'ente. Nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 80, comma 3, del CCNL 16/11/2022, le risorse per i premi correlati alla performance, al netto di quelle ai sensi dell'art. 98, comma 1, lett. c), del CCNL 16/11/2022, sono ripartite tra organizzativa e individuale nella seguente misura: 30%;

6. I compensi e le indennità contrattuali sono erogati sulla base del riconoscimento del merito, in relazione al raggiungimento degli obiettivi di performance, alle responsabilità connesse ed alle attività svolte.
7. Le progressioni orizzontali del personale dipendente non dirigente vengono assegnate sulla base dei criteri di cui all'articolo 10 del presente contratto integrativo, nel rispetto della disciplina di cui all'art. 14 del CCNL 16/11/2022.
8. Per l'anno 2023, in conformità agli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, quantificate con apposita determinazione dirigenziale sono ripartite come da apposito accordo di ripartizione sottoscritto dalle parti, tra le diverse modalità di utilizzo prevista dall'art. 80 comma 2 del CCNL 16/11/2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 80 comma 3, del CCNL 16/11/2022,⁶

CAPO II

Performance organizzativa e individuale

Art. 27

Premio correlato alla performance organizzativa e individuale

1. Le risorse destinate a compensare la performance organizzativa e individuale sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione degli altri istituti contrattuali, ma devono comunque essere pari, almeno al 30% dell'intero budget.
2. La disciplina contenuta nei seguenti commi costituisce "applicazione del disposto dell'art. 4, comma 2, lettera b) del CCNL dell'1.4.1999 relativo alla definizione dei criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale, dei criteri generali delle metodologie di valutazione del personale e dei criteri di ripartizione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.
3. Le risorse di cui al comma 2 sono assegnate a ciascun settore secondo i seguenti criteri:
 - il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, è suddiviso per area di appartenenza. Il calcolo è effettuato tenendo conto anche del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e delle previsioni occupazionali dell'anno che sono calcolate per i mesi di prevedibile servizio;
 - il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni area è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

⁶ Art. 80 comma 3 CCNL "La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 79, comma 2 (Fondo risorse decentrate) del presente CCNL, ove stanziate, 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."

area	Parametro
operatori	1
operatori esperti	1,10
istruttori	1,30
funzionari	1,40

I risultati ottenuti per ogni area di appartenenza sono sommati.

- a) le risorse complessivamente destinate alle performance organizzativa ed individuale sono divise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario;
- b) tale importo unitario è, infine, moltiplicato per il risultato dei precedenti punti a) e b) applicato al personale appartenente ad ogni settore, in tal modo si ottiene il budget di risorse assegnato a ciascun settore.

4. Le risorse per compensare la performance di ciascun settore e la valutazione delle prestazioni individuali sono ripartite tra il relativo personale in funzione del raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati per come valutati dal Nucleo di valutazione (art. 18 CCNL 01/04/1999). Si ricorda che in applicazione dell'art. 5 del D.Lgs 150/2009, che costituisce norma di principio per gli enti locali gli obiettivi devono essere :

- rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- tali da determinare un miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard predefiniti;
- confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

5. I dipendenti, pertanto, devono conoscere prima gli obiettivi sui quali saranno valutati, gli obiettivi del settore devono essere proporzionati alle risorse umane, finanziarie, strumentali disponibili, inoltre, devono riferirsi al complesso dell'attività assegnata a ciascun dipendente.

6. Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è verificato dal Nucleo di Valutazione in applicazione del sistema di valutazione vigente nell'ente; esso rappresenta il risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione in applicazione dell'art. 18, comma 1 del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dal CCNL del 22.1.2004.

7. Alla performance organizzativa è destinato il 40% delle risorse di cui al presente articolo secondo le seguenti modalità:

- a. il 20% del complesso delle risorse destinate alla performance è erogato ai dipendenti di ogni settore in funzione della performance organizzativa complessiva dell'ente, valutata secondo le modalità contenute nel vigente sistema di valutazione;
- b. il 15% del complesso delle risorse destinate alla performance è erogato ai dipendenti di ogni settore in funzione della performance organizzativa del settore di appartenenza, valutata secondo le modalità contenute nel vigente sistema di valutazione;

8. Il restante 65% delle risorse del presente articolo è erogato in base alla valutazione dei comportamenti professionali attesi effettuata dal Responsabile degli Uffici e dei Servizi (individuato in applicazione dell'art. 109 del D.Lgs 267/2000) compilando le relative schede finali di valutazione distinte per categoria e posizione di accesso secondo le modalità e procedure (performance individuale) di cui al sistema di valutazione:

- a. l'erogazione del compenso individuale relativo alla quota per la valutazione dei

area	Parametro
operatori	1
operatori esperti	1,10
istruttori	1,30
funzionari	1,40

I risultati ottenuti per ogni area di appartenenza sono sommati.

- a) le risorse complessivamente destinate alle performance organizzativa ed individuale sono divise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario;
- b) tale importo unitario è, infine, moltiplicato per il risultato dei precedenti punti a) e b) applicato al personale appartenente ad ogni settore, in tal modo si ottiene il budget di risorse assegnato a ciascun settore.

4. Le risorse per compensare la performance di ciascun settore e la valutazione delle prestazioni individuali sono ripartite tra il relativo personale in funzione del raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati per come valutati dal Nucleo di valutazione (art. 18 CCNL 01/04/1999). Si ricorda che in applicazione dell'art. 5 del D.Lgs 150/2009, che costituisce norma di principio per gli enti locali gli obiettivi devono essere :

- rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- tali da determinare un miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard predefiniti;
- confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

5. I dipendenti, pertanto, devono conoscere prima gli obiettivi sui quali saranno valutati, gli obiettivi del settore devono essere proporzionati alle risorse umane, finanziarie, strumentali disponibili, inoltre, devono riferirsi al complesso dell'attività assegnata a ciascun dipendente.

6. Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è verificato dal Nucleo di Valutazione in applicazione del sistema di valutazione vigente nell'ente; esso rappresenta il risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione in applicazione dell'art. 18, comma 1 del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dal CCNL del 22.1.2004.

7. Alla performance organizzativa è destinato il 40% delle risorse di cui al presente articolo secondo le seguenti modalità:

- a. il 20% del complesso delle risorse destinate alla performance è erogato ai dipendenti di ogni settore in funzione della performance organizzativa complessiva dell'ente, valutata secondo le modalità contenute nel vigente sistema di valutazione;
- b. il 15% del complesso delle risorse destinate alla performance è erogato ai dipendenti di ogni settore in funzione della performance organizzativa del settore di appartenenza, valutata secondo le modalità contenute nel vigente sistema di valutazione;

8. Il restante 65% delle risorse del presente articolo è erogato in base alla valutazione dei comportamenti professionali attesi effettuata dal Responsabile degli Uffici e dei Servizi (individuato in applicazione dell'art. 109 del D.Lgs 267/2000) compilando le relative schede finali di valutazione distinte per categoria e posizione di accesso secondo le modalità e procedure (performance individuale) di cui al sistema di valutazione:

- a. l'erogazione del compenso individuale relativo alla quota per la valutazione dei

comportamenti professionali attesi (performance individuale) avviene di norma entro il mese di giugno dell'anno successivo secondo la seguente tabella:

A - valutazione compresa tra	B - Risorse performance individuale
Da 91 a 100	100%
Da 81 a 90	80%
Da 61 a 80	60%
Da 0 a 60	0%

- b. Per poter percepire il compenso individuale il dipendente dovrà aver prestato servizio per almeno sei mesi nel corso dell'anno. La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni. Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:
- Congedo ordinario e permessi sostitutivi delle festività sopresse
 - Riposi compensativi e recupero lavoro straordinario
9. Al termine del processo di valutazione le somme residue verranno ulteriormente distribuite sulla base dei medesimi parametri e principi di cui ai punti precedenti.

Art. 28

Differenziazione del premio collegato alla performance individuale

1. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, nell'ambito della performance individuale, è attribuita una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
2. Il contingente massimo di personale a cui può essere attribuita la maggiorazione di cui al comma 1 è pari al 5% dei dipendenti per ogni area di appartenenza.
3. In caso di parità nei punteggi relativi alle valutazioni, la maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita secondo i seguenti criteri, con il seguente ordine di priorità:
 - non aver mai percepito la maggiorazione suddetta;
 - media delle valutazioni conseguite nei due anni precedenti;
 - il più anziano di servizio nell'ente.

CAPO III Disciplina delle indennità

Art. 29 Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le Aree di inquadramento.

4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di competenza dei responsabili di settore.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Le maggiori spese riscontrate a fine anno necessarie per il pagamento di talune indennità rispetto a quelle destinate, sono compensate con gli eventuali risparmi di altre indennità, e in caso di insufficienza, con la riduzione degli incentivi sulla performance (individuale e organizzativa) fermo restando il vincolo di cui all'art. 80 comma 3 del CCNL 16.11.2022.

Art. 30 Indennità correlata alle condizioni di lavoro

1. L'indennità condizioni di lavoro è destinata a remunerare unitariamente lo svolgimento di attività:

- disagiate,
- esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- implicanti il maneggio valori.

2. Per "attività disagiate" si intende:

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella resa da altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari (ad.es orario multi periodale, spessato) di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella resa da altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella resa da altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;

3. L'erogazione della suddetta indennità è subordinata all'effettiva prestazione e viene erogata sulla base della certificazione resa dal responsabile del settore.

4. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le aree di appartenenza.

5. Per "attività esposte a rischi" si intende:

- Utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o 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;

6.L'erogazione della suddetta indennità è subordinata all'effettiva prestazione e viene erogata sulla base della certificazione resa dal responsabile del settore. Si conviene che il rischio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le aree di appartenenza.

7.Le "attività implicanti il maneggio valori" riguardano il personale adibito in via continuativa a servizi di cassa che comportino maneggio di denaro per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.

8.L'individuazione dei dipendenti che hanno svolto le attività in parola, nonché l'erogazione della relativa indennità viene effettuata annualmente con apposito atto dei rispettivi Responsabili di Area.

9. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: euro 1,00 - Euro 15 come segue (a titolo esemplificativo):

Condizione di lavoro		Importo al giorno	Importo previsto	
A	personale esposto a rischio	€ 3,00	€ 3,00	
B	personale esposto a disagio	€ 3,00	€ 3,00	
C	personale con funzioni di agente contabile	C1) media mensile di valori di cassa maneggiati inferiore ad € 500.00	€ 1,50	€ 1,50
		C2) media mensile di valori di cassa maneggiati compresi tra € 500.00 ed € 1000,00	€ 2,00	€ 2,00
		C3) media mensile di valori di cassa maneggiati oltre € 1000.00	€3,00	€ 3,00

10. Qualora dovesse risultare una somma superiore rispetto all'importo previsto per la singola indennità, si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti dalle altre indennità e, in caso di incapienza, dalle somme destinate alla performance individuale.

11. Le indennità condizioni di lavoro, per l'anno 2023, è attribuita, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività

ART. 31

Indennità' di specifiche responsabilità' di cui all'art. 84 del ccnl 16/11/2022

1. Le indennità per le specifiche responsabilità possono essere riconosciute a dipendenti inquadrati nelle aree Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risulti titolare di incarico di EQ, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, sino ad un massimo di 3.000 Euro lordi annui individuali, elevabile a € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'area dei funzionari ed EQ, non titolari di incarichi di EQ.

2. Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti;

3. Per ciascuna delle Aree interessate i punteggi attribuibili variano da un minimo di 40 punti ad un massimo di 100 punti come segue:

PER L'AREA OPERATORI ESPERTI:

COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI €. 1.000,00

Punti da 40 a 49	Max	€ 200,00
Punti da 50 a 69	Max	€ 500,00
Punti da 70 a 89	Max	€ 800,00
Punti da 90 a 100	Max	€ 1.000,00

Descrizione della specifica responsabilità /dei compiti di responsabilità	CONDIZIONI	PUNTEGGIO
1. Responsabilità qualificata implicante un costante rapporto professionale di supporto tecnico intellettuale e/o quantitativo significativo a dipendenti di Area superiore e dirigenti.	Media	fino a 20
	Elevata	da 21 a 40
2. Responsabilità di coordinamento: coordinamento di personale o gruppi di lavoro (escluso il coordinatore).	Almeno 3 persone	fino a 20
3. Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni, anche attribuite dalla legge, di particolari abilità, competenza e professionalità elevata eventualmente correlate al possesso di titoli e curriculum particolari.	Media	fino a 30
	Elevata	da 31 a 40

Totale punteggio massimo per Area Operatori esperti: 100

PER L'AREA ISTRUTTORI:

COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI €. 2.500,00

Punti	da	25	a	40	Max	€ 500,00
Punti	da	41	a	60	Max	€ 1.200,00
Punti	da	61	a	89	Max	€ 1.800,00
Punti	da	90	a	100	Max	€ 2.500,00

Descrizione della specifica responsabilità/dei compiti di responsabilità	CONDIZIONI	PUNTEGGIO
1. Responsabilità di procedimenti amministrativi non rientranti nella specifica mansione tipica dell'Area, ai sensi delle disposizioni di cui alla Legge n. 241/1990 e successive modificazioni ed integrazioni e/o responsabilità di procedimenti tecnici complessi con responsabilità collegate ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti	Procedimenti ripetitivi e standardizzati con valenza interna	fino a 20
	Procedimenti non ripetitivi non standardizzati con valenza esterna	da 21 a 30
2. Responsabilità di coordinamento non occasionale di gruppi o squadre di lavoro (interni o esterni) finalizzati al conseguimento di risultati unitari specifici, (non rientranti nella specifica mansione tipica dell'Area)	Almeno 3 persone	fino a 20
3. Responsabilità di procedimenti di spesa: Gestione capitoli per conto del Dirigente del Settore/Servizio	SI	fino a 10
4. Responsabilità di attività che richiedono particolari ed elevate abilità, competenze e professionalità correlate al possesso di autonomia ed eventualmente studi, approfondimenti ecc. e/o conoscenza e capacità di utilizzo apparecchiature o programmi informatici molto avanzati e/o particolarmente complessi (anche correlati a iscrizioni a Collegio o Ordine Professionale in ambito attinente alla funzione svolta). Gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, con funzioni vicarie del Responsabile di Area esercitate in alternanza con lo stesso	MODESTO Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate, in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata	fino a 10
	ELEVATO. Il soggetto svolge incarichi che comportano un elevato livello di autonomia operativa	da 11 a 30

5. Partecipazione a commissioni di gara, commissioni esami ecc.	Abituale	fino a 10
---	----------	-----------

Totale punteggio massimo per Area Istruttori: 100

PER L'AREA FUNZIONARI EQ:

COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI €. 3.000,00

Punti da 40 a 49	Max	€. 700,00
Punti da 50 a 69	Max	€. 1.400,00
Punti da 70 a 94	Max	€. 2.000,00
Punti da 95 a 100	Max	€. 3.000,00

Descrizione della specifica responsabilità/dei compiti di responsabilità	CONDIZIONI	PUNTEGGIO
1. Responsabilità di procedimenti amministrativi/tecnici complessi con responsabilità collegate ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o da regolamenti aventi anche rilevanza esterna, funzioni implicanti concorso decisionale	Procedimenti ripetitivi e standardizzati con valenza interna	fino a 25
	Procedimenti non ripetitivi non standardizzati anche con valenza esterna	da 26 a 40
2. Responsabilità di attività che richiedono particolari ed elevate abilità, competenze e professionalità correlate al possesso di autonomia ed eventualmente studi, approfondimenti ecc. e/o conoscenza e capacità di utilizzo apparecchiature o programmi informatici molto avanzati e/o particolarmente complessi (anche correlati a iscrizioni a Collegio o Ordine Professionale in ambito attinente alla funzione svolta). Gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, con funzioni vicarie del Responsabile di Area esercitate in alternanza con lo stesso	MODESTO Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate, in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata	fino a 25
	ELEVATO Il soggetto svolge incarichi che comportano un elevato livello di autonomia operativa	da 26 a 40
3. Partecipazione a commissioni di gara, partecipazione a corsi in qualità di relatore, udienze, difesa e rappresentanza dell'Ente, commissioni esami, ecc.	Occasionale	fino a 10
	Abituale	da 11 a 20

Totale punteggio massimo per Area Funzionari EQ: 100

4. In riferimento a quanto previsto dall'art. 84 del contratto 2019/2021, possono essere configurate quelle posizioni di lavoro caratterizzate **da specifiche responsabilità** dai competenti responsabili di posizione organizzativa, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi e la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento di incarico di

specifica responsabilità deve essere scritto, propedeutico ed adeguatamente motivato.

5. Le risorse destinate alle indennità per le specifiche responsabilità sono ripartite annualmente tra i dipendenti interessati a seguito di determinazione dei rispettivi Responsabili di area.

6. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di **un'indennità per 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. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) e vengono erogate annualmente. Le ferie e i permessi retribuiti (art.40 CCNL 2019/2021) non riducono l'indennità di specifica responsabilità.

7. Qualora dall'applicazione delle misure di cui agli articoli precedenti dovesse risultare una somma superiore all'importo stanziato si dovrà procedere a riproporzionare le indennità.

Art. 32 Welfare integrativo

1. La disciplina contenuta nei seguenti commi costituisce l'applicazione dell'art. 82 del CCNL del 17.11.2022 e, per il finanziamento del fondo, del disposto di cui all'art.67, commi 3 lett. b del CCNL del 21.05.2018.
2. Le risorse destinate al welfare integrativo riguardano le seguenti finalità per la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei dipendenti e loro familiari a carico:
iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale;
3. Con il welfare integrativo una parte della retribuzione variabile, in un sistema di *flexible benefits*, è integrata con servizi interni offerti al dipendente. Così i *benefit* rappresentano il terzo pilastro della retribuzione, complementare allo stipendio base e ai tradizionali sistemi di incentivazione.

CAPO IV

Altri compensi, incentivi e benefit

Art. 33

Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

(art. 7 comma 4, lett. g) - art. 80 comma 2 lettera g CCNL)⁷

1. Rientrano in questa fattispecie i seguenti istituti finalizzati, sulla base di specifiche disposizioni di legge, all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale interessato:

⁷ g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;

- compensi di cui all'art. 43 della L. n. 449/1997;
 - incentivi per le "funzioni tecniche" di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016 e s.m.i.
 - compensi per avvocatura di cui all'art. 27 del CCNL 14/09/2000;
 - incentivi per le attività di accertamento IMU e TARI, ai sensi dell'art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018 secondo i criteri stabiliti nell'apposito regolamento comunale vigente nell'Ente;
 - incentivi per le attività di recupero evasione ICI (art. 59 comma 1 lettera p) D.Lgs. 446/1997) secondo i criteri stabiliti nell'apposito regolamento comunale vigente nell'Ente;
 - compensi connessi a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, resi al fuori dell'ordinario orario di lavoro; i cui oneri trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzate per legge.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile EQ del Settore competente.
 3. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 79, comma 2, CCNL 16.11.2022.
 4. Per l'anno 2023, le risorse si quantificano nell'importo di cui all'apposito accordo sottoscritto dalle parti.

Art. 34

Modalità e criteri per la ripartizione del fondo incentivi tecnici

(art. 113 del decreto legislativo n. 50/2016 e ss.mm.ii)

1. Le modalità ed criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie del fondo incentivante "funzioni tecniche" di cui all'articolo 113, del decreto legislativo n. 50/2016 "Codice", e successive modifiche ed integrazioni sono disciplinate da apposito regolamento.

Art. 35

Definizione dei criteri per gli incentivi per il settore entrate

(Art 7 comma 4 lett. g)⁸

1. Le modalità e criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie del fondo incentivante di cui all'art. 1, comma 1091⁹, della Legge n.145/2018 (Legge di Bilancio 2019) sono disciplinate nell'apposito regolamento. Il personale beneficiario è quello del servizio entrate cui spetti la gestione

⁸g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;

⁹1091. Ferme restando le facoltà di regolamentazione del tributo di cui all'articolo 52 del decreto legislativo 15 dicembre 1997, n. 446, i comuni che hanno approvato il bilancio di previsione ed il rendiconto entro i termini stabiliti dal testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, possono, con proprio regolamento, prevedere che il maggiore gettito accertato e riscosso, relativo agli accertamenti dell'imposta municipale propria e della TARI, nell'esercizio fiscale precedente a quello di riferimento risultante dal conto consuntivo approvato, nella misura massima del 5 per cento, sia destinato, limitatamente all'anno di riferimento, al potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate e al trattamento accessorio del personale dipendente, anche di qualifica dirigenziale, in deroga al limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75. La quota destinata al trattamento economico accessorio, al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP a carico dell'amministrazione, e' attribuita, mediante contrattazione integrativa, al personale impiegato nel raggiungimento degli obiettivi del settore entrate, anche con riferimento alle attività connesse alla partecipazione del comune all'accertamento dei tributi erariali e dei contributi sociali non corrisposti, in applicazione dell'articolo 1 del decreto-legge 30 settembre 2005, n. 203, convertito, con modificazioni, dalla legge 2 dicembre 2005, n. 248. Il beneficio attribuito non può superare il 15 per cento del trattamento tabellare annuo lordo individuale. La presente disposizione non si applica qualora il servizio di accertamento sia affidato in concessione

dell'accertamento e l'incasso dell'IMU e della TARI, impiegato nel raggiungimento degli obiettivi del settore entrate, privilegiando gli obiettivi di recupero dell'evasione dei tributi comunali.

**TITOLO VI
SEZIONI SPECIALI**

**CAPO I
POLIZIA LOCALE**

Art.36

Personale destinatario delle disposizioni del presente capo

Il presente Capo si applica esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo, secondo quanto previsto dall'art. 95 del CCNL 16 novembre 2022, che integra la disciplina applicabile al personale di P.L. contenuta nel titolo VI – sezione per la polizia locale del CCNL 2018.

Art. 37

Indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del ccnl16/11/2022

1. Al personale di Polizia Locale che, in via continuativa, svolge la propria prestazione ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete un'indennità giornaliera determinata in Euro 3,00 ed è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle medesime attività.

2. La erogazione dell'indennità di servizio esterno può essere finanziata dai proventi del codice della strada. L'indennità giornaliera è dovuta nel caso sia svolto almeno il 50% di orario giornaliero in servizi esterni.

3. Il servizio viene considerato espletato in via continuativa all'esterno qualora siano svolti servizi esterni alla sede del comando per la parte maggioritaria delle giornate di servizio svolte nel mese di erogazione dell'indennità. (per esempio: *calcolo mensile – se su un mese lavorato di 26 gg si volgono almeno 14 gg con prestazione parziale o totale esterno*). *L'elenco degli istruttori e funzionari di polizia locale aventi diritto alla indennità di servizio esterno è stabilito con atto di gestione del responsabile del servizio polizia locale.*

4. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene annualmente, sulla base dei dati desunti: a) dal sistema di rilevazione presenze/assenze; b) dalla attestazione del responsabile del servizio/comandante in merito allo svolgimento dei servizi esterni.

5. L'individuazione dei dipendenti che hanno svolto il servizio in parola, nonché l'erogazione della relativa indennità viene effettuata annualmente con apposito atto del rispettivo Responsabile di Area.

6. L'indennità di cui al presente articolo:

- è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del CCNL 16.11.2022;

- è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, commi 1, lett. b) e ¹⁰, del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;

¹⁰ Art. 37 comma 1 lett. b) CCNL 6.7.1995: a tutto il personale dell'area di vigilanza, ivi compresi i custodi delle carceri mandamentali, in possesso dei requisiti e per l'esercizio delle funzioni di cui all' articolo 5 della legge 7 marzo 1986 n. 65: L. 1.570.000 annue lorde ripartite per 12 mesi; al restante personale dell'area di vigilanza non svolgente le funzioni di cui all' articolo 5 della citata legge n. 65 del 1986 DPR: L. 930.000 per 12 mesi. Indennità in seguito aumentate con l'art. 16 CCNL 22.4.2004 e l'art. 99 CCNL 16.5.2018.

-è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;

-è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi e di cui al precedente art. 28.

-è cumulabile con l'indennità di maneggio valori di cui al comma 1 lett. c) dell'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018.

Art. 38

Indennità' di funzione di cui all'art. 97 del ccnl 16/11/2022

1. Al personale di Polizia Locale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risulti titolare di incarico di EQ, viene riconosciuta un'indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, fino ad un massimo di Euro 3.000,00 annui lordi, per dodici mensilità, elevabile a € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'area dei funzionari ed EQ.

2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1, è determinata tenendo conto specificatamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti.

In particolare, l'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità secondo i seguenti criteri generali:

Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità connessi al grado rivestito;

Le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità saranno individuate con provvedimento del Comandante della Polizia Locale, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione dell'ufficio e del servizio, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.

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

L'importo delle singole indennità fino a un massimo di € 3.000,00 (ELEVABILE A 4.000 PER AREA FUNZIONARI ED E.Q.). L'importo complessivo destinato a finanziare l'indennità viene ripartito con determinazione del responsabile dell'area per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate secondo i seguenti criteri:

[A titolo esemplificativo]

Pos.	Ruolo e grado rivestito	Importo annuo ¹¹
A	Comandante PL non incaricato di E.Q. dell'area funzionari	€ 3.000,00
B	Vice Comandante non incaricato di E.Q. dell'area funzionari	€ 2.000,00
C	Agente addetto al coordinamento dell'area istruttori	€ 1.000,00

¹¹ Importi indicativi

3. A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è frazionata in ragione mensile per 12 mensilità ed erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi)

4. L'indennità di cui al presente articolo:

è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5 del CCNL 16.11.2022;

è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni¹²;

è cumulabile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;

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

è cumulabile con l'indennità di maneggio valori di cui al comma 1 lett. c) dell'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018.

è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi di cui all'art. 28 del presente CCDI;

5.L'indennità non è cumulabile con l'indennità di particolari responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022

6. Le risorse destinate alle indennità di funzione sono ripartite annualmente tra i dipendenti interessati a seguito di determinazione del rispettivo Responsabile di area.

TITOLO VII Disposizioni Finali

Art. 39 Salute e sicurezza sul lavoro



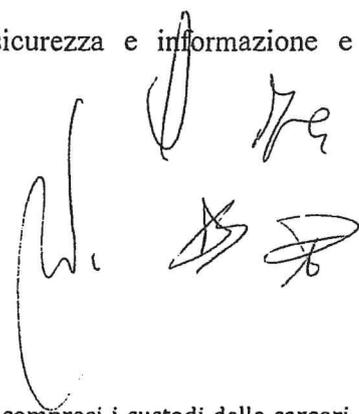
1. Le parti concordano l'individuazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

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.

coinvolgimento del responsabile della sicurezza, del medico competente e degli RLS per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento a coloro che sono destinatari di indennità di disagio e di rischio;

coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e di rischi.

Art. 40 Innovazioni tecnologiche



¹²Art. 37 comma 1 lett. b) CCNL 6.7.1995: a tutto il personale dell'area di vigilanza, ivi compresi i custodi delle carceri mandamentali, in possesso dei requisiti e per l'esercizio delle funzioni di cui all'articolo 5 della legge 7 marzo 1986 n. 65: L. 1.570.000 annue lorde ripartite per 12 mesi; al restante personale dell'area di vigilanza non svolgente le funzioni di cui all'articolo 5 della citata legge n. 65 del 1986 DPR: L. 930.000 per 12 mesi. Indennità in seguito aumentate con l'art. 16 CCNL 22.4.2004 e l'art. 99 CCNL 16.5.2018.



Nel caso dell'introduzione di innovazioni tecnologiche con effetti rilevanti sull'organizzazione dei servizi, l'amministrazione ne dà informazione preventiva alla parte sindacale e viene avviata la trattativa sui riflessi di tali innovazioni sulla qualità del lavoro e sul livello di professionalità richiesta ai dipendenti, attivando le opportune iniziative formative.

Art. 41
Disposizioni finali

Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia ai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

Le disposizioni contenute nel presente contratto collettivo integrativo conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.

Letto, confermato e sottoscritto

Calatafimi Segesta li, 21/12/2023

Per la delegazione di parte datoriale:

- Il Presidente Segretario Comunale, dott.ssa Sandra Sala;
- Il Responsabile del Settore Affari Generali ed Istituzionali Dott. Giorgio Collura componente;
- Il Responsabile ad interim del Settore Finanziario, Tributario e del personale, rag. Antonina Boni componente;
- Il Responsabile del Settore LL.PP. e Protezione civile , Ing. Stefano Bonaiuto, componente
- Il Responsabile del Settore Territorio , Ambiente e servizi in rete, Arch. Francesco Scandariato, componente;
- Il Responsabile del Settore Polizia Municipale e Sistemi Informatici,- Dott. Michele Speciale componente;

Per le organizzazioni sindacali :

Organizzazioni Sindacali
CGIL-fp/Enti Locali
CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI
CISL/FP.....
UIL/FPL.....

Rappresentanza sindacale-unitaria



CITTA' DI CALATAFIMI SEGESTA

(Libero Consorzio dei Comunale di Trapani)

RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICA FINANZIARIA AL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO- PARTE NORMATIVA 2023/2025

PREINTESA SIGLATA IN DATA 13.12.2023

PARTE I - INDICAZIONI GENERALI

La presente relazione ha per oggetto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo parte normativa del Comune di Calatafimi Segesta triennio 2023/2025, il quale si inserisce nel contesto normativo che trae origine dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e s.m.i e nel contesto contrattuale del Contratto collettivo nazionale di lavoro delle Funzioni locali sottoscritto in data 16 novembre 2022. In particolare illustra gli aspetti procedurali e sintetizza il contenuto del Contratto utilizzando la modulistica allegata alla circolare del Ministero dell'Economia e Finanze, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, n.25 del 19.07.2012; illustra inoltre l'articolato del contratto e ne attesta la compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; contiene la descrizione degli strumenti premiali ed i criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate.

Il presente accordo rappresenta un "Contratto integrativo normativo" che definisce la cornice di regole generali da concordare in sede integrativa; non contiene invece la destinazione e le modalità di utilizzo delle risorse economiche, che invece costituisce oggetto di apposito accordo annuale. In particolare l'accordo rappresenta l'aggiornamento del precedente contratto parte normativa.

Il dlgs 150/2009 ha ridefinito gli ambiti ed i limiti della contrattazione collettiva nazionale e di quella integrativa. In particolare ha previsto che la contrattazione integrativa deve essere finalizzata ad erogare compensi incentivanti su base meritocratica e selettiva in relazione al raggiungimento della performance da intendersi sia come performance organizzativa che individuale. In modo particolare il Dlgs 150/2009 ha stabilito che:

È necessario rispettare il principio di corrispettività di cui all'art.7 comma 5 del Dlgs 165/2001 per cui è fatto divieto di erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano a prestazioni effettivamente rese.

La contrattazione collettiva decentrata integrativa è tenuta ad assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'art. 5 comma 3 del dlgs 165/2001.

Pertanto richiamati:

art. 40 c.3-sexies del D.Lgs. 165/2001 il quale prevede che a corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigano una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa da sottoporre alla certificazione degli organi di controllo;

la Circolare n. 25 del 19/07/2012 prot n. 64981 del MEF in merito agli Schemi di Relazione illustrativa Relazione tecnico-finanziaria ai contratti integrativi;

punto 1.3 dell'Allegato alla Circolare citata che definisce le tipologie di atti di contrattazione integrativa interessati agli schemi, stabilendo che rientrano tutti gli atti denominati nei modi più vari

che interessano l'utilizzo delle risorse del Fondo:

Si da atto che:

in data 13.12.2023 la delegazione trattante parte datoriale e la parte sindacale, hanno siglato un nuovo testo condiviso di contratto collettivo decentrato integrativo – parte normativa, in totale sostituzione del precedente accordo, a valere per il triennio 2023/2025 e comunque fino a sottoscrizione di nuovo accordo

Relazione illustrativa

Modulo 1 · Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		Preintesa del 13.12.2023 Contratto del 21.12.2023
Periodo temporale di vigenza		Anno 2023/2025
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente Segretario Comunale Dott.ssa Sandra Sala Componenti : Il Responsabile del Settore Affari Generali ed Istituzionali Dott. Giorgio Collura componente; Il Responsabile ad interim del Settore Finanziario, Tributario e del personale, rag. Antonina Boni-componente; Il Responsabile del Settore LL.PP. e Protezione civile, Ing. Stefano Bonaiuto, componente-Il Responsabile del Settore Territorio, Ambiente e servizi in rete, Arch. Francesco Scandariato, componente;-Il Responsabile del Settore Polizia Municipale e Sistemi Informatici- Dott. Michele Speciale componente; Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA regioni ed autonomie locali RSU : Firmatarie della preintesa: CSA regioni ed autonomie locali-UIL/FPL;CISL/FP; RSU(Lorito-Pidone-Accardo-Spoto-Verdirame) Parte Pubblica Presidente Segretario Comunale Dott.ssa Sandra Sala- Il Responsabile del Settore Affari Generali ed Istituzionali Dott. Giorgio Collura; Il Responsabile ad interim del Settore Finanziario, Tributario e del personale, rag. Antonina Boni; Il Responsabile del Settore LL.PP. e Protezione civile, Ing. Stefano Bonaiuto; Il Responsabile del Settore Territorio, Ambiente e servizi in rete, Arch. Francesco Scandariato;Il Responsabile del Settore Polizia Municipale e Sistemi Informatici- Dott. Michele Speciale Firmatarie del contratto: CSA regioni ed autonomie locali-UIL/FPL;CISL/FP Parte Pubblica Presidente Segretario Comunale Dott.ssa Sandra Sala -Il Responsabile del Settore Affari Generali ed Istituzionali Dott. Giorgio Collura; Il Responsabile ad interim del Settore Finanziario, Tributario e del personale, rag. Antonina Boni; Il Responsabile del Settore LL.PP. e Protezione civile, Ing. Stefano Bonaiuto; Il Responsabile del Settore Territorio, Ambiente e servizi in rete, Arch. Francesco Scandariato;Il Responsabile del Settore Polizia Municipale e Sistemi Informatici- Dott. Michele Speciale</p>	
	RSU(Lorito-Pidone-Accardo-Spoto-Verdirame)	
oggetti destinatari		Personale non dirigente
materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		i criteri generali per l'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività
procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	E' stata acquisita la certificazione da parte dell'organo di controllo interno (Collegio dei revisori) Parere favorevole n.43/2023 del 18.12.2023 prot.gen n. 24792 del 20.12.2023

Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 Ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis del TUEL il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL e il piano della performance di cui all'articolo 10 del d.lgs. 150/2009, sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione 2023/2025 approvato con delibera di G.M. n.122 del 09.08.2023 e delibera n.119 del 09.08.2023 (PIAO)
	È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013? Il programma approvato con delibera di G.M. n 30 del 17.03.2023 è stato inserito nell'apposita sezione del Piano di prevenzione della corruzione approvato con delibera di G.M n. 119 del 09.08.2023 (PIAO)
	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì per quanto di competenza.
	La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? L'OIV/Nucleo di valutazione valida la relazione / verificato la rendicontazione dello strumento di programmazione operativa (PDP-PDO-PEG)

Parte II • Modulo 2 -Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale -modalità di utilizzo delle risorse accessorie -risultati attesi -altre informazioni utili)

Illustrazione di quanto disposto dal contratto collettivo decentrato integrativo - parte normativa

In data 16.11.2022, è stato sottoscritto il contratto collettivo nazionale di lavoro delle Funzioni locali triennio 2019-2021.

La contrattazione collettiva, con il decreto 75 del 2017, ritorna ad assumere una valenza centrale nei rapporti di lavoro del pubblico impiego, alla quale, diversamente dalla novella introdotta con la legge 15 del 2009, viene riassegnata la regolazione del rapporto di lavoro pubblico.

Il contratto collettivo introduce elementi di semplificazione nella gestione dei fondi destinati alla contrattazione integrativa, al fine di consentire un utilizzo più funzionale ad obiettivi di valorizzazione degli apporti del personale e la graduale convergenza dei trattamenti accessori anche mediante la differenziata distribuzione.

Il presente contratto, si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato:

- Art. 4 del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 13 luglio 2016;
- CCNL comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 16.11.2022;
- D. Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", e successive modifiche e integrazioni;

Le disposizioni dei precedenti CCNL che continuano a trovare applicazione, in quanto compatibili con le previsioni del CCNL comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 16.11.2023 o non disapplicate.

In esso, le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal d.lgs. n. 150/2009, e successive modifiche ed integrazioni, (da ultimo con il decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74) ed in particolare, delle norme che dettano i criteri di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale.

Ai sensi dell'art 40 comma 1 del Dlgs 165/2001 la contrattazione collettiva disciplina il rapporto di lavoro e le relazioni sindacali. Sono in particolare escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale, quelle afferenti alle prerogative dirigenziali, la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali.

Inoltre l'art 40 comma 3 bis prevede che le pubbliche amministrazioni attivano livelli autonomi di contrattazione collettiva integrativa nel rispetto di questi principi:

- Non si possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano a prestazioni effettivamente rese;
- Rispetto dei vincoli derivanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale;
- Assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici;
- Rispetto dei vincoli e limiti dei contratti nazionali.

Pertanto il Contratto Integrativo prevede una contrattazione del Comune di Calatafimi Segesta, adeguata al sistema di relazioni sindacali introdotto dal Dlgs 150/2009 e s.m.i, nonché ai criteri improntati alla premialità, al riconoscimento del merito ed alla valorizzazione della qualità della performance individuale.

Il modulo ripercorre ogni articolo del Contratto proposto alla certificazione ai fini della verifica della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale ed illustrandone i contenuti.

Il contratto si compone di 41 articoli:

Articolo 1

Viene individuato il quadro normativo e contrattuale all'interno del quale si inserisce il contratto collettivo decentrato oggetto della presente relazione.

Articolo 2

Si prevede che il contenuto del contratto venga applicato a tutti i lavoratori con espressa esclusione dei Dirigenti; si definisce la durata di applicazione del contratto, la sua decorrenza e la disciplina transitoria

Articolo 3

Vengono definiti obiettivi e strumenti del sistema delle relazioni sindacali che vengono improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.

Articolo 4

Individua i soggetti della contrattazione integrativa e ribadisce che la contrattazione integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal CCNL 2019 – 2021 CCDI tra la delegazione sindacale e la delegazione di parte datoriale, quest'ultima individuata dalla giunta comunale. Indica le materie oggetto della contrattazione decentrata.

Articolo 5

Si definiscono tempi e procedure di sottoscrizione del contratto.

Articolo 6.

Disciplina la verifica dell'attuazione del contratto con cadenza annuale.

Articolo 7

Prevede le clausole di raffreddamento e disciplina gli atti unilaterali.

Articolo 8

Prevede e disciplina le procedure e gli eventuali accordi di interpretazione autentica.

Articolo 9

Stipula la disciplina per l'esercizio del diritto di assemblea contemperando il diritto di partecipazione con la necessità che venga garantita la continuità delle prestazioni relative ai servizi essenziali indispensabili nelle unità operative interessate secondo le analoghe disposizioni previste in materia di sciopero.

Articolo 10

Disciplina le progressioni economiche all'interno delle aree al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area. Stabilisce i requisiti di partecipazione ed indica e pondera i criteri specifici di valutazione utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della P.E.O. all'interno dell'Area di appartenenza.

Articolo 11

Disciplina la costituzione dell'area delle posizioni organizzative con riguardo alle posizioni di lavoro che

richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:

lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;

lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.

Articolo 12

Disciplina il conferimento e la revoca degli incarichi di posizioni organizzative. Il conferimento avviene con atto motivato del sindaco tenendo conto - rispetto alle funzioni ed attività da svolgere - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale della ex categoria D.

Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.

Individua i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ.

Articolo 13

Disciplina il trattamento economico accessorio del personale titolare di un incarico di EQ che è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.

Articolo 14

Disciplina i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato oggetto di contrattazione.

Articolo 15

Disciplina la gestione delle risorse umane nell'unione dei comuni. L'Unione riconosce al personale del Comune che utilizza anche a tempo parziale, i trattamenti accessori previsti dall'art. 80 del CCNL, rogandoli direttamente al personale del Comune utilizzato dalla stessa.

Articolo 16

Contiene la disciplina del Personale utilizzato a tempo parziale nei servizi in convenzione. L'Ente utilizzatore prevede, con oneri a carico del proprio Fondo, gli incentivi di cui all'art. 80 del CCNL, se ne ricorrano le condizioni, collegati alla prestazione a favore del personale assegnato a tempo parziale da altri Enti.

Articolo 17

Contiene la disciplina dei rapporti di lavoro a tempo parziale prevedendo che in presenza di gravi e documentate situazioni familiari il contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale possa essere ridotto dal 25 al 35% della dotazione organica complessiva dell'area di appartenenza del dipendente interessato, rilevata al 31/12 di ciascun anno. Vengono indicate le gravi situazioni familiari, ai fini della concessione della trasformazione del rapporto di lavoro.

Articolo 18

Disciplina l'istituto della reperibilità.

Articolo 19

Disciplina l'istituto della turnazione.

Articolo 20

Prevede la possibilità di ricorrere alle prestazioni di lavoro straordinario che sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali. Lo straordinario è espressamente autorizzato dal dirigente, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'Ente. Disciplina altresì la banca delle ore.

Articolo 21

Viene disciplinato l'istituto dell'orario flessibile al fine di far conseguire al personale una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare nonché l'orario multiperiodale prevedendo il ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettemanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto.

La programmazione è effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi, anche in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa.

Articolo 22

Viene disciplinato l'istituto della pausa

Articolo 23

Disciplina il lavoro agile come una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. Individua criteri e modalità per l'accesso al lavoro agile, disciplinando gli elementi dell'accordo individuale, l'articolazione della prestazione, il diritto alla disconnessione e la formazione.

Articoli 24-25

Disciplinano le componenti di costituzione e gli elementi di utilizzo del fondo delle risorse decentrate. Le risorse rese annualmente disponibili sono destinate ai seguenti utilizzi: premi correlati alla performance organizzativa; premi correlati alla performance individuale; indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis CCNL 21.05.2018 e art- 84-bis CCNL 16.11.2022; indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000; indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del CCNL 16.11.2022; indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022; compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018; compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000; compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70- quater, riconosciuti a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. g) del CCNL 21.05.2018 e, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile; differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili; risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2, CCNL 16.11.2022.

Articolo 26

Prevede i criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie disponibili. Le risorse destinate all'incentivazione delle politiche delle risorse umane e delle performance sono ripartite dall'Amministrazione previo accordo con le parti sindacali, secondo i seguenti criteri generali: i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo; le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance; la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni; il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione

seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale; il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento

Articoli 27

Disciplina i criteri di ripartizione delle risorse correlate alla performance organizzativa ed individuale. Le risorse per compensare la performance di ciascun settore e le prestazioni individuali sono ripartite e liquidate tra il relativo personale in funzione del raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati. Si prevede altresì la differenziazione del premio individuale. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale

Articolo 28

Prevede la differenziazione del premio collegato alla performance individuale individuandone i criteri

Articolo 29

Individua i principi generali che disciplinano l'erogazione dei compensi accessori, ossia delle "indennità". 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. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di competenza dei responsabili di settore.

Articolo 30

Si prevedono i criteri per l'erogazione dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro. L'Ente corrisponde una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
disagiate;
esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
implicanti il maneggio di valori.
L'erogazione della suddetta indennità è subordinata all'effettiva prestazione e viene erogata sulla base della certificazione resa dal responsabile del settore.

Articolo 31

Definisce i criteri per l'erogazione dell'Indennità per specifiche responsabilità. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità può essere riconosciuta una indennità a dipendenti inquadrati nelle aree Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risultino titolari di incarico di EQ. L'atto di conferimento di incarico di specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato

Articolo 32

Prevede il welfare integrativo. Le risorse destinate al welfare integrativo riguardano le seguenti finalità per la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei dipendenti e loro familiari a carico: iniziative di sostegno al reddito della famiglia; supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli; contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale; anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili; polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale

Articoli 33- 34-35

vengono indicati i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge. Le modalità ed criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie del fondo incentivante "funzioni tecniche" di cui all'articolo 113, del decreto legislativo n. 50/2016 e s.m. ie gli incentivi per il settore entrate, sono disciplinate dal apposito regolamento che determina i relativi criteri

Articoli 36- 37-38

Gli articoli prevedono disposizioni sul personale della polizia locale. In particolare vengono indicati criteri e valori delle indennità per servizi esterni e per l'indennità di funzione. L'importo per l'indennità per servizi esterni 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.

L'indennità di funzione è prevista per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. L'ammontare della stessa, è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità elevabile a € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'area dei funzionari ed EQ.

Articolo 39

Vengono indicati i criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro. In particolare, 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; il coinvolgimento del responsabile della sicurezza, del medico competente e degli RLS per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento a coloro che sono destinatari di indennità di disagio e di rischio; il coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e di rischi.

Articolo 40

Riguarda le innovazioni tecnologiche, prevedendo che, nel caso dell'introduzione di innovazioni con effetti rilevanti sull'organizzazione dei servizi, l'amministrazione ne dia informazione preventiva alla parte sindacale e avvii la trattativa sui riflessi di tali innovazioni sulla qualità del lavoro e sul livello di professionalità richiesta ai dipendenti, attivando le opportune iniziative formative.

Articolo 41

Riguarda le disposizioni finali in cui si dà atto che per quanto non previsto dal CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia ai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti. Inoltre, le disposizioni contenute nel contratto collettivo integrativo conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.

Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Omesso in quanto trattasi di relazione alla parte normativa del CCDI da applicarsi alle risorse che dovranno essere specificatamente quantificate di anno in anno.

Effetti abrogativi impliciti

Il contratto collettivo decentrato integrativo- parte normativa, oggetto della presente relazione, sostituisce interamente il precedente contratto siglato dall'ente, che si ritiene pertanto non più valido.

Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto il contratto prevede che le risorse oggetto dello stesso, sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti dell'Amministrazione. I sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi economici.

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

Il CCDI, oggetto della relazione, prevede che l'istituto della progressione economica orizzontale si applichi nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009.

Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

La sottoscrizione del contratto consente innanzitutto il riconoscimento di compensi per trattamenti economici accessori direttamente correlati allo svolgimento di particolari ruoli, mansioni e funzioni; consente inoltre di correlare particolari compensi al raggiungimento di obiettivi di gruppo o individuali di volta in volta definiti dall'Amministrazione nei propri strumenti di programmazione andando in tal modo a differenziare la retribuzione accessoria dei dipendenti in funzione di tre parametri:- ruoli, mansioni e funzioni svolte; - diversa importanza degli obiettivi assegnati;- valutazione dei risultati conseguiti.

PARTE III- RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA ai sensi dell'art. 40 comma 3- sexies del Dlgs n.165/2001 e della Circolare della Ragioneria dello Stato n.25 del 19.07.2012.

Il presente accordo costituisce un contratto integrativo normativo che definisce la cornice di regole generali concordate in sede integrativa; non contiene invece la programmazione delle risorse, che invece è oggetto di accordo annuale. Avendo contenuto esclusivamente normativo, il presente accordo non ha effetti economici diretti sui costi del personale e pertanto la relazione Tecnico- finanziaria non viene compilata.

In relazione a quanto prescrive la circolare della Ragioneria dello Stato n.25 del 19.7.2012, si assevera che l'accordo non regola istituti i cui effetti economici , in termini di costi del personale, trovano contabilizzazione e proposta di certificazione all'esterno dei Fondi per la contrattazione decentrata omessa, in quanto viene presentata in sede di applicazione della parte normativa del CCDI alle risorse finanziarie quantificate di anno in anno per il riconoscimento del salario accessorio.

Calatafimi Segesta, 13.12.2023

**Il Presidente della delegazione Trattante di parte Pubblica
(Segretario Comunale dott.ssa Sandra Sala)**

