Il presente CCDI 2023/2025 viene registrato nel Registro Generale del Comune di Ferla con il protocollo n. 16/14 del 14/12/2023



COMUNE DI FERLA

14 DIC 2023

Via Gramsci, 13 – c.a.p. 96010 – Tel. 0931/870136 - fax 0931/870137 Provincia di Siracusa



Contratto Collettivo Integrativo per il personale del comparto delle Funzioni Locali del Comune di Ferla per gli anni 2023-2025

SCHEMA DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE PER IL TRIENNIO 2023-2025 E PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI

Tra la delegazione di parte datoriale composta da:

- Sig. Segretario Comunale attualmente in carica presidente;
- Sig. Militto Giuseppe Responsabile del Settore Affari Generali con funzioni di componente;
- Sig. Dott. Giuseppe Puzzo Responsabile del Settore Finanziario Contabile e Personale con funzioni di componente;
- Sig. Arch. Giuseppe Di Mauro Responsabile del Settore Tecnico Comunale con funzioni di componente;
- Sig. Dott. Vincenzo Ciaffaglione Responsabile del Settore Polizia Municipale con funzioni di componente;

e

la Rappresentanza Sindacale Unitaria:

- Matarazzo Giuseppe;
- Bellofiore Giuseppe;
- Iannello Giuseppa;
- Garofalo Antonino;

le Organizzazioni Sindacali Territoriali nelle persone di:

- UIL FP Altamore Gesualda;
- Cgil FP Sudano Josè;

-	0	1	2	10	9	e.				2.		0			a.	٠					10		٠	12	4		277			٥					72		2		2
•	*	•		•		•	*	•	•	•	•	*	•	٠	•	٠	•	•	•	•	•	•	•	•	•	٠	•	•	•	•	•	•	•	•		•	•	*	•

si conviene e si stipula quanto segue:

CAPO I CAMPO DI APPLICAZIONE, VIGENZA E AMBITI DEL CONTRATTO

Art. 1

Finalità

- 1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è lo strumento attraverso il quale il CCNL 2019-2021 Funzioni Locali (sottoscritto il 16/11/2022) vuole contribuire al miglioramento dei servizi offerti ai cittadini ed agli utenti, garantendo il contemperamento della missione di servizio pubblico dell'ente a vantaggio degli utenti e dei cittadini con la tutela degli interessi dei lavoratori ed apprestando le condizioni per la crescita professionale degli stessi e la concreta realizzazione dei processi di riforma della organizzazione. Esso si ispira ai principi di tutela dei diritti dei lavoratori, di parità e di pari opportunità e di valorizzazione delle differenze nella organizzazione del lavoro. A tale fine detta le regole per la erogazione dei compensi legati alle prestazioni svolte assumendo come elemento essenziale il conseguimento dei risultati attesi, nonché detta le regole per la remunerazione delle attività che richiedono un impegno gravoso e/o determinano condizioni di particolare disagio. Il presente contratto è redatto nel rispetto dei principi e delle procedure dettate dalla normativa, nonché dei principi dettati dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro per il personale del Comparto Funzioni Locali.
- 2. Il presente CCI è redatto nel rispetto dei principi e delle procedure dettate dalla normativa vigente e va interpretato in modo coordinato tra le fonti (principi fondamentali, norme di legge, clausole del CCNL 2019/2021 e dei precedenti CCNL di comparto tra le parti non modificate/abrogate, ecc) di seguito sinteticamente indicate:

- Legge n. 300/1970 (c.d. Statuto dei Lavoratori).
- D.lgs. N. 165/2001 (Testo unico delle disposizioni sul pubblico impiego e ss.mm.ii.).
- D.lgs. n. 150/2009 (ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni e ss.mm.ii.).
- D.L. 80/2021 art. 6 (piano integrativo di Attività ed Organizzazione convertito con L. 113/2021 e conseguenti D.P.R. 81/2022 e ad.Interim. 132/2022).
- ACN 19/09/2022 (Norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali così come modificato con l'Accordo integrativo del 08/03/2016).
- 3. Ogni riferimento normativo citato nel presente CCI è da intendersi "dinamico" e soggetto ad automatico aggiornamento in caso di modifiche/integrazioni della norma.
- 4. Norme e regolamenti comunali, quali ad es. "Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi", "Criteri per il conferimento degli incarichi di E.Q.", "Regolamento comunale per la costituzione del Fondo incentivante e la ripartizione delle somme previste dall'art. 113 del D.lgs. N. 50/2016 per le attività inerenti la gestione dei lavori, dei servizi e delle forniture", ecc., redatti/approvati in data antecedente al 16/11/2022 (data di sottoscrizione del CCNL 2019/2021) dovranno essere sottoposti a nuovo confronto/contrattazione in Delegazione Trattante per le dovute valutazioni e determinazioni in relazione al nuovo CCNL ed all'attuale realtà locale.

Art. 2

Campo di applicazione

- 1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo, redatto ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL del 16 novembre 2022, si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente dell'ente e con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato, a tempo pieno o parziale. Per il personale assunto con contratto di somministrazione e/o con contratto di formazione e lavoro gli oneri per il trattamento economico accessorio sono a carico dell'ente e non del fondo per le risorse decentrate.
- 2.Per i lavoratori con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato le risorse per il pagamento di compensi accessori devono essere previste nell'ambito del finanziamento complessivo del progetto che ha dato luogo ai relativi rapporti.
- 3. Gli effetti giuridici del presente contratto collettivo decentrato integrativo decorrono dal giorno successivo alla data di sottoscrizione.

Art. 3

Vigenza e ambiti del contratto del contratto decentrato

- 1. Il presente contratto si applica per tutto il periodo di validità del CCNL 2019/2021 ed ha decorrenza:
 - Dal giorno successivo a quello della sottoscrizione definitiva, per la parte normativa e procedurale (criteri di selezione, criteri di valutazione, ecc.);
 - Dal 1 gennaio dell'anno di sottoscrizione, per il riconoscimento economico (indennità, performance e premialità, ecc.);
- 2. Il presente contratto ha durata triennale. Alla scadenza, i suoi contenuti, per la disciplina degli aspetti normativi, nonché per la disciplina relativa alle modalità ed ai criteri di utilizzo delle risorse, si intendono rinnovati tacitamente di anno in anno fino alla sottoscrizione del successivo contratto.
- 3. Le parti concordano che con cadenza annuale si procederà alla contrattazione e sottoscrizione dell'Accordo Decentrato per l'utilizzo del Fondo risorse decentrate ai sensi dell'art. 80 del CCNL 16/11/2022. Per l'Accordo Decentrato annuale viene utilizzato un apposito schema ove vengono suddivise le risorse decentrate disponibili per la contrattazione.
- 4. Il presente Contratto sostituisce quelli precedentemente stipulati presso l'Ente.
- 5. Il presente Contratto è inviato all'ARAN ed è pubblicato All'Albo Pretorio on-line dell'Ente.
- 6. Ciascuna delle parti, in caso di contrasto sull'applicazione di clausole della contrattazione collettiva decentrata integrativa, può richiedere l'attivazione delle procedure per la attivazione del contratto decentrato di interpretazione autentica, per come disciplinato dai CCNL e richiamato dal presente contratto.

CAPO II

SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI (artt. 3-10 CCNL 2019/2021)

Art. 4 Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'ente e delle Organizzazioni sindacali, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevata l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale. Esso si attua, nel rispetto dell'art. 42 del D.lgs. 165/2001, attraverso gli strumenti stabiliti dall'ACQ del 07/08/1998 e ss.mm.ii., dal CCNQ 04/12/2017 e ss.mm.ii. e dal CCNL 2019/2021.

2. Il predetto obiettivo comporta la necessità di un costante sistema di relazioni sindacali, improntato alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.

CAPO III

CRITERI GENERALI RELATIVI ALLA INCENTIVAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE (C.D. PRODUTTIVITÀ)

Art. 5

Criteri generali per l'incentivazione della performance del personale (c.d. produttività)

- 1. Le risorse previste dal presente articolo sono utilizzate in primo luogo per erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione. La attribuzione dei compensi di cui all'art. 80, co. 2, lett. a) e b) del CCNL 16.11.2022 è strettamente correlata alla performance organizzativa ed a quella individuale, intesa come effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali quantitativo dei servizi e come raggiungimento di standard predeterminati di qualità dell'attività amministrativa e di "buona amministrazione" ed è quindi attuata secondo le modalità definite nel presente articolo a livello di singola struttura dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e nel rispetto di quanto disciplinato dal legislatore.
- 2. La incentivazione della performance è finalizzata alla promozione di effettivi miglioramenti nei livelli di efficienza, efficacia e di qualità dei servizi mediante la realizzazione nell'ambito del normale orario di servizio dei dipendenti di piani di attività e di progetti strumentali di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali quantitativo dei risultati. Il 30% della parte variabile del fondo, ad eccezione delle risorse previste da specifiche disposizioni di legge, di quelle provenienti dall'amministrazione finanziaria per le notifiche effettuate dal comune per suo conto e delle risorse per il personale delle case da gioco, è destinato alla incentivazione della performance individuale. La quota prevalente, intesa come maggioritaria, delle risorse di parte variabile con le esclusioni di cui al precedente periodo sono destinate alla incentivazione della performance organizzativa e di quelle individuale, nonché alla erogazione delle indennità per condizioni di lavoro, turno, reperibilità, per le attività aggiuntive svolte in giornate festive, specifiche responsabilità, di funzione dei vigili e per il servizio esterno degli stessi.

- 3. La predetta finalità viene realizzata seguendo due modalità di incentivazione della produttività:
- a) la corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi di settore e dell'ente, che consentano la partecipazione di tutti i dipendenti alla ripartizione di tali risorse, che saranno attribuite a seguito dell'accertamento da parte dell'OIV (o nucleo di valutazione) del grado di raggiungimento degli obiettivi e della presenza delle condizioni di virtuosità dell'ente previste dal sistema di valutazione, ivi compresi gli esiti della cd customer satisfaction (cd incentivazione della performance organizzativa);
- b) la corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi individuali assegnati a tutti i dipendenti dai Responsabili saranno attribuiti a seguito dell'accertamento da parte dell'OIV (o nucleo di valutazione) del grado di raggiungimento degli obiettivi ed alla valutazione da parte dei Responsabili. Tali obiettivi devono essere coerenti con quelli assegnati secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance vigente;
- 4. Una quota di tale compenso può essere destinata alla incentivazione del personale parzialmente utilizzato dal comune e da una unione e/o da un'altra forma di gestione associata.
- 5. Sulla base delle risorse disponibili, annualmente l'ammontare delle disponibilità economiche viene suddiviso in sede di contrattazione decentrata per la realizzazione delle modalità di incentivazione di cui alla lett. a) e b) del precedente co. 3.

Art. 5 bis

Criteri generali per l'incentivazione della performance del personale finanziati con apposite risorse di bilancio

1. Il finanziamento di progetti di innovazione finanziate con apposite risorse di Bilancio che incentivano la parte variabile del fondo che realizzino nuovi servizi o attività la cui partecipazione è limitata ai dipendenti individuati dal Responsabile sulla base delle priorità indicate dalla Giunta, anche con riferimento a specifici settori, nonché anche con un carattere trasversale che può riguardare alcuni o tutti i settori. Anche in questi casi le risorse saranno attribuite a seguito dell'accertamento del grado di raggiungimento degli obiettivi da parte dell'OIV (o nucleo di valutazione) ed alla valutazione da parte dei Responsabili. Anche queste risorse vanno considerate comprese nell'ambito della c.d. incentivazione della performance individuale.

Art. 6

Incentivazione collegata alla performance organizzativa

1. Il sistema di incentivazione della performance del personale consiste, in primo luogo, nell'erogazione di compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di corrispettivi correlati al

merito, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione che deve essere coerente con i principi dettati dal CCNL 16 novembre 2022 e dalla normativa, con particolare riferimento ai DLgs, n. 165/2001, n. 150/2009 e n. 74/2017 e secondo i criteri definiti di concerto tra parte pubblica e parte sindacale (CCNL 2019/2021, art. 5 c. 3 lett. b e art. 7 c. 3 lett. b).

- 2. Esso è finalizzato all'incremento della produttività e al miglioramento della qualità dei servizi e si articola in obiettivi e programmi per la gestione della programmazione esecutiva e l'incremento della produttività orientati al perseguimento dell'efficienza mediante la realizzazione degli obiettivi assegnati dai dirigenti e coerenti con quelli e definiti nel PIAO tramite il riscontro degli indicatori di risultato individuati a priori, nonché per il raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa e per il possesso e/o miglioramento dei parametri di virtuosità dell'ente. Gli obiettivi devono possedere i requisiti previsti dal D.Lgs. n. 150/2009 e devono essere assegnati tempestivamente. Nel caso in cui siano riferiti alle attività ordinarie, devono comunque determinare un miglioramento delle stesse in termini qualitativi e/o di risparmi e/o di riduzione dei termini e/ di ampliamento.
- 3. L'attribuzione delle risorse alle singole strutture operative per la parte relativa agli obiettivi di cui alla lettera b) del co. 3 del precedente art. 5 (obiettivi assegnati dai dirigenti a tutto il personale) prevede l'utilizzazione del meccanismo del peso potenziale, di cui al successivo co. 7, con il valore dell'obiettivo assegnato dalla giunta (*ovvero* dal segretario comunale) su proposta dei Responsabili.
- 4. L'attribuzione delle risorse alle singole strutture operative per la parte relativa agli obiettivi di cui all'art. 5 bis avviene sulla base della pesatura del rilievo degli obiettivi assegnati disposta dalla giunta (*ovvero* dal segretario comunale) e, la ripartizione tra i singoli dipendenti, avviene per il 50% sulla base del rilievo e della complessità delle attività ad esse richieste per come valutata dal dirigente e per il 50% in relazione al peso potenziale di cui al successivo co. 7.
- 5. All'inizio del periodo di valutazione i Responsabili assegnano, in coerenza con gli obiettivi ad essi assegnati attraverso il PIAO, gli obiettivi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità dei servizi che saranno oggetto di valutazione ai fini dell'attribuzione delle risorse per la produttività collettiva. Tale assegnazione riguarda sia gli obiettivi di cui alla lett. b) del precedente art. 5 co. 3 e quelli relativi all'art. 5 bis. Per l'assegnazione delle risorse di cui alla lettera a) del citato co. 3 del precedente art. 5, si deve fare riferimento ai parametri in cui si articola la performance organizzativa indicati nel sistema di valutazione dell'ente in coerenza con le indicazioni della Funzione Pubblica. Tali risorse saranno assegnate tra i singoli dipendenti per il 50% con riferimento agli obiettivi ed indicatori dell'intero ente e per il restante 50% con riferimento agli obiettivi ed indicatori della specifica articolazione organizzativa in cui il dipendente è utilizzato.
- 6. Gli obiettivi ed i parametri così predefiniti sono comunicati ai dipendenti dal proprio Responsabile preventivamente rispetto all'arco temporale in cui gli stessi devono essere raggiunti. In tale circostanza il Responsabile provvede anche alla

assegnazione/comunicazione degli altri fattori su cui verrà effettuata la valutazione, quali ad esempio gli indicatori dei comportamenti organizzativi e/o quelli delle competenze professionali etc.

7. Il peso potenziale, finalizzato ad assicurare una equa distribuzione delle risorse assegnate alla produttività per la parte in cui vi concorre tutto il personale (lett. b) del co. 3 dell'art. 5), viene calcolato in ragione del numero dei dipendenti in servizio a tempo indeterminato e determinato delle strutture e della posizione di inquadramento giuridico, con una diminuzione proporzionale alla minore durata dell'impegno lavorativo nel caso di dipendenti in part-time. Esso si riferisce alle risorse umane appartenenti all'unità organizzativa e viene calcolato sommando, per ciascuna struttura, il peso economico attribuito a ciascun dipendente, secondo i valori indicati nella seguente tabella e che sono calcolati con riferimento al trattamento economico fondamentale definito dalla contrattazione nazionale:

Posizione giuridica	Peso						
Operatore (già categoria A)	0,95						
Operatore esperto (già categoria B)	1,00						
Istruttore (già categoria C)	1,13						
Funzionario/elevata qualificazione) già categoria D)	1,25						

- 8. La giunta (*ovvero* il segretario comunale) con il supporto dell'OIV o Nucleo di Valutazione peserà il rilievo degli obiettivi assegnati alle singole strutture secondo il seguente meccanismo, definendo in tal modo il budget iniziale:
- a) Prevalenza di obiettivi di miglioramento ordinario: incremento del 50% del peso potenziale;
- b) Prevalenza di obiettivi di miglioramento qualificanti: incremento del 100% del peso potenziale.
 - 9. Le risorse destinate alla performance organizzativa sono assegnate a ciascun settore secondo i seguenti criteri:
 - a) il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di Elevata Qualifica, è suddiviso **per posizione di giuridica**;
 - b) il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni posizione giuridica è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

Posizione giuridica		Peso
Operatore (già categoria A)		0,95
Operatore esperto (già categoria B)		1,00
Istruttore (già categoria C)		1,13
Funzionario/elevata qualificazione) categoria D)	già	1,25

I risultati ottenuti per ogni posizione di giuridica sono sommati.

- c) le risorse complessivamente destinate alle performance organizzativa sono divise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario;
- d) tale importo unitario è, infine, moltiplicato per il risultato del precedente punto b) applicato al **personale appartenente ad ogni settore**, in tal modo si ottiene il **budget di risorse assegnato a ciascun settore**.
- 9. Le risorse per compensare la performance di ciascun settore e la valutazione delle prestazioni individuali della performance organizzativa sono ripartite tra il relativo personale in funzione del raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati.
- 10. I settori che non potranno realizzare in base alla loro struttura tecnico-amministrativa la performance organizzativa, porteranno le risorse a loro assegnati in aumento a quelle spettanti al loro settore secondo i criteri dell'art. 7 finalizzati a compensare la performance individuale.
- 11. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 7 finalizzati a compensare la performance individuale.
- 12. I Responsabili, sulla base dei calcoli effettuati dal Servizio Personale, una volta avuta comunicazione del budget iniziale spettante alle strutture di competenza, nonché della quota di incentivo potenziale spettante a ciascun dipendente, ne danno comunicazione preventiva al personale del Settore.
- 13. I Responsabili comunicano ai dipendenti interessati l'inserimento nell'ambito degli obiettivi/progetti di cui all'art. 5 bis, unitamente alle risorse previste per la incentivazione dei singoli dipendenti; con il che viene definito il budget iniziale.
- 14. Al fine di considerare nella quantificazione dell'utilizzo del peso potenziale alcune particolarità dovute alla flessibilità dell'assegnazione del personale alle strutture si terrà conto dei seguenti elementi di differenziazione:
- ◆ Periodi di assegnazione alla struttura: equiparata al valore 12 la presenza convenzionale piena di 12 mesi annui per ogni dipendente, si detrarranno proporzionalmente da tale presenza teorica di mancato servizio per cause quali l'assegnazione in corso d'anno alla struttura e la cessazione dal servizio prima del termine dell'anno di riferimento (assunzione a tempo determinato con servizio effettivo per una parte dell'anno, mobilità verso altra struttura, pensionamento, ecc.).
- 15. Non si dà luogo alla valutazione in caso di assenza superiore a 150 giorni nel corso dell'anno, fatte salve le deroghe previste da norme di legge e/o contrattuali ed in caso di sanzione disciplinare superiore alla multa.

Art. 7

La ripartizione dei compensi legati alla performance individuale

- 1. Le risorse destinate alla performance individuale vengono erogate, secondo i criteri definiti previo confronto tra Ente e soggetti Sindacali (CCNL 2019/2021 art. 5 comma 3 lett. b) e art. 7 comma 3 lett. b), in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel piano della performance, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.
- 2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Dirigente/Responsabile nell'apposita scheda di valutazione definita dal di valutazione della performance del regolamento comunale vigente.
- 3. Le risorse di cui al comma 1 sono assegnate e distribuite con lo stesso criterio del precedente articolo e sono assegnate a ciascun settore secondo i seguenti criteri:
- a) il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di Elevata Qualifica, è suddiviso per categoria e posizione di accesso;
- b) il numero dei dipendenti appartenenti posizione giuridica è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

Posizione giuridica	Peso
Operatore (già categoria A)	0,95
Operatore esperto (già categoria B)	1,00
Istruttore (già categoria C)	1,13
Funzionario/elevata qualificazione) già categoria D)	1,25

I risultati ottenuti per posizione giuridica sono sommati.

- c) le risorse complessivamente destinate alle performance individuale sono divise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario;
- d) tale importo unitario è, infine, moltiplicato per il risultato del precedenti b) applicato al **personale appartenente ad ogni settore**, in tal modo si ottiene il **budget di risorse assegnato a ciascun settore**,
- e) Per ogni singolo settore, si dovranno poi sommare le risorse provenienti dal precedente art. 6 non utilizzate per la performance organizzativa (ovviamente per la quota assegnata al relativo settore).
- 4. Le risorse per compensare la performance di ciascun dipendente e la valutazione delle prestazioni individuali sono ripartite tra il relativo personale in funzione del raggiungimento degli obiettivi personali assegnati. E sempre in applicazione dell'art. 5 del D.Lgs 150/2009.

- 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.
- 5. Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi valutato dalle Elevate Qualifiche è verificato dall'apposito Nucleo di Valutazione (Organismo Indipendente di Valutazione) in applicazione del regolamento del sistema di valutazione vigente nell'ente, esso rappresenta il risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione.
- 6. Le risorse del presente articolo sono erogati in base alla valutazione dei **comportamenti professionali attesi** effettuata dal Responsabile del Settore, compilando le relative schede finali di valutazione distinte per posizione giurdica secondo le seguenti modalità e procedure (**performance individuale**):
- a) tali schede di valutazione individuale devono essere redatte in **contraddittorio** con il dipendente;
- b) le schede devono essere **compilate e discusse** con il dipendente interessato, in contradditorio;
- c) a seguito di quest'ultima valutazione il dipendente può chiedere un ulteriore incontro di conciliazione con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale aziendale qualora ritenga che la valutazione espressa non corrisponda all'effettivo comportamento professionale atteso;
- d) l'erogazione del compenso individuale relativo alla quota per la valutazione dei comportamenti professionali attesi (performance individuale) avviene entro il mese di marzo dell'anno successivo (in sede di prima applicazione entro il mese di aprile) secondo la seguente tabella:

A - valutazione compresa tra	B – Risorse performance
	individuale
Da 10 a 50 punti	50%
Da 51 a 60 punti	60%
Da 61 a 70 punti	70%
Da 71 a 80 punti	80%
Da 81 a 90 punti	90%
Da 91 a 100 punti	100%

e) il calcolo del compenso dovuto a ciascun dipendente del settore è effettuato dividendo l'importo di settore destinato alla performance individuale per la somma di tutte percentuali di risorse destinate a tale scopo di ogni dipendente del settore, l'importo ottenuto va poi moltiplicato per la percentuale di risorse destinate alla performance individuale di ciascun dipendente.

Per ogni dipendente occorre applicare la seguente semplice formula B,

Dove:

- R = totale risorse destinate nel settore alla valutazione della performance individuale;
- S = somma delle percentuali di risorse destinate alla performance individuale di ciascun dipendente del settore;
- B = percentuale di risorse destinate alla performance individuale del dipendente; <math>r = risorse attribuite al dipendente per la performance individuale;
- f) Prima di procedere all'effettiva erogazione delle risorse destinate alla performance individuale dell'importo destinato a tale scopo è ridotto a ciascun dipendente per una somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione del comma 1 dell'art.71 del D.L.112/08 (i primi dieci giorni di malattia per ciascun evento morboso). Per il calcolo di tale decurtazione si procede a decurtare i giorni di malattia secondo la disciplina indicata in proporzione ai giorni di lavoro che il dipendente avrebbe dovuto prestare nell'anno;
- g) Le risorse decurtate in applicazione della lettera precedente **costituiscono economie di bilancio per l'amministrazione** ai sensi della citata disposizione di legge.
- 7. Al personale assunto e cessato dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente ai mesi di servizio prestati.
- 8. Gli eventuali risparmi andranno ad integrare nell'anno successivo il fondo per le risorse decentrate e come economie anno precedente (ART. 80 comma 1, CCNL del 16/11/2022 triennio economico 2019/2021).

ALTRE INDENNITÀ

Art. 8

Indennità condizioni di lavoro

- 1. Sulla base delle previsioni di cui all'art. 70-bis del CCNL 21 maggio 2018, per come modificato dal CCNL 16 novembre 2022, è istituita la indennità condizioni di lavoro.
- 2. I destinatari di tale indennità sono i dipendenti non titolari di incarichi di elevate qualificazioni che svolgono attività disagiate e/o esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute e/o implicanti il maneggio di valori.
- 3. La misura di tale indennità è fissata per ogni giornata di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma precedente in euro 1 (uno) per le attività disagiate, in euro 1 (uno) per quelle rischiose ed in euro 1,55 (uno/cinquantacinque) per quelle di maneggio valori per coloro che maneggiano oltre 25.822,84 euro annui ed in euro 1 (uno) al giorno per coloro che maneggiano cifre inferiori a tale soglia.

4. Per attività disagiate si intendono quelle individuate dalla contrattazione decentrata che comportano, per la loro natura o forma organizzativa, significative differenze rispetto a quella di altri lavoratori appartenenti alla stessa area/settore di inquadramento.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psicofisico nell'arco della giornata;

Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

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 categorie professionali di appartenenza.

A titolo esemplificativo sono considerate attività disagiate quelle che richiedono una particolare articolazione dell'orario di lavoro (esclusa la turnazione "art. 30, del 16/11/2022 - CCNL 2019/2021 comma 5: Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità......"), o quelle connesse all'erogazione di servizi in front office, o quelle connesse all'erogazione di più servizi e/o intersettoriali per un periodo superiore a un numero di ore giornaliero pari al 30%.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato dal Responsabile di Settore, avviene annualmente, sulla base dei dati desunti:

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze
- 5. Per attività rischiose si intendono quelle individuate dalla contrattazione decentrata, con riferimento in particolare a quelle già riconosciute presso l'Ente ed individuate dall'allegato B al DPR n. 347/1983 e quelle svolte dagli operai e capi operai che utilizzano macchinari pericolosi o che sono sottoposti a specifiche condizioni di rischio attestate dal Responsabile di Settore.

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- 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;

Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.

Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, individuata in sede di contrattazione integrativa, 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 categorie professionali di appartenenza

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, sulla base dei dati desunti:

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze
- 6. Si individuano i fattori implicanti maneggio valori come segue:

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

A titolo esemplificativo ma non esaustivo, per attività di maneggio può intendersi:

- quella svolta dai lavoratori, incassando entrate ed effettuando pagamenti di spese, e cioè un'attività di riscossione, conteggio, distribuzione e/o pagamento ad altri soggetti di valori monetari;
- per valori, devono intendersi non solo il denaro contante ma, come precisato negli orientamenti applicativi ARAN, anche quegli altri valori che, anche se non monetizzabili, corrispondono comunque ad un determinato valore monetario: buoni pasto; buoni benzina, ecc.;

E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Dirigente/Responsabile di Settore.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:

- dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;
- dal sistema di rilevazione presenze/assenze
- 7. Cumulo dei trattamenti economici accessori: l'indennità di cui al presente articolo:

- a) Non è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, CCNL 2019/2021 del 16/11/2022;
- b) Non è cumulabile indennità di vigilanza di cui all'art. 37, comma 1 lett. b) primo e secondo periodo del CCNL del 6.07.1995, e successive modificazioni ed integrazioni;
- c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e organizzativa;
- d) non è cumulabile con l'indennità di servizio esterno, di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022., per il principio per cui uno stesso disagio non può essere indennizzato con due o più causali diverse.
- e) Relativamente alla specifica problematica della eventuale cumulabilità dell'indennità di maneggio valori con l'indennità prevista dall'art. 84 del CCNL 2019/2021 del 13/11/2022, si deve ricordare che, in materia di cumulo di trattamenti economici accessori, il principio generale è che il singolo lavoratore può, legittimamente, cumulare più compensi o indennità di natura "accessoria", solo nel caso in cui detti compensi siano correlati a condizioni e causali formalmente ed oggettivamente diverse, secondo le previsioni della contrattazione collettiva, con conseguente illegittimità della corresponsione di più di un compenso per la medesima fattispecie.

Alla luce di tale principio e delle caratteristiche dei compensi che vengono in considerazione deve essere valutata ogni problematica relativa alla loro eventuale cumulabilità.

Ciò vale anche per il caso dell'indennità di maneggio valori e dell'altra indennità di cui si tratta, per le quali occorre, evidentemente, tenere conto della loro natura e delle ragioni giustificative del loro riconoscimento.

Pertanto, se al lavoratore è stata riconosciuta l'indennità dall'art. 84 del CCNL 2019/2021 del 13/11/2022 legata a compiti di specifiche responsabilità inerenti lo stesso servizio, non è possibile la cumulabilità degli accessori.

Solo ove fosse possibile dimostrare la sussistenza effettiva di diverse causali giustificative dell'erogazione dei due compensi, il cumulo potrebbe ritenersi ammissibile.

8. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate all'articolo 7 finalizzati a compensare la performance individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art.71, comma1, del D.L112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 9

Compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle aree degli operatori, operatori esperti, istruttori e funzionari/elevate qualificazioni non destinatario degli incarichi di cui agli artt. da 16 a 21 del CCNL 16 novembre 2022

- 1. Le parti concordano che per specifiche responsabilità svolte da parte del delle aree degli operatori, operatori esperti, funzionari/elevate qualificazioni, quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui agli artt. da 16 a 21 del CCNL 16 novembre 2022 e ad esclusione del personale della polizia locale, nonché di quello appartenente ai profili di educatore, insegnante e docente di cui alla Sezione personale educativo e scolastico, debbano intendersi a titolo esemplificativo e non esaustivo le responsabilità derivanti: dall'esercizio di compiti legati ai processi di digitalizzazione ed innovazione tecnologica; dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati; dall'esercizio di compiti legati alla qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale, nonché di responsabile dei Tributi; da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale; da incarichi di project manager e/o di supporto assegnati, anche temporaneamente, relativi a programmi o progetti finanziati da fondi nazionali o europei; dallo svolgimento di compiti di addetto all'Urp, di formatore professionale, di addetto ai servizi di protezione civile; dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori; dall'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici dei Giudici di Pace; dall'esercizio delle funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti; dall'incarico di Vice Segretario, anche in assenza del Segretario nei comuni fino a 5.000 abitanti.
- 2. Le parti individuano nelle disposizioni di organizzazione del Responsabile, l'atto di affidamento delle specifiche responsabilità al personale delle aree degli operatori esperti, istruttori e funzionari/elevate qualificazioni. I nuovi provvedimenti, devono emanarsi a monte dell'incarico e per il primo anno di applicazione entro trenta giorni dalla firma del presente contratto decentrato, dovranno definire le responsabilità assegnate al personale. L'assegnazione da parte del Responsabile, con provvedimento scritto e comunicato al Servizio Personale, degli incarichi di specifiche responsabilità, costituisce condizione essenziale per il riconoscimento della stessa. Questa indennità sarà erogata destinate contrattazione nell'ambito delle risorse dalla decentrata finanziamento di tale istituto.

I compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle aree degli operatori, operatori esperti, istruttori e funzionari/elevate qualificazioni e i relativi compensi, sono i seguenti:

1. Responsabilità formalmente attribuita a dipendente dell'area degli operatori:

Livello 1) Responsabilità di struttura intermedia (Servizio o Ufficio) formalizzata nello schema organizzativo dell'Ente:

- a.1= Autonomia operativa nello sviluppo delle attività;
- a.2= Responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate;
- a.3 = Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro.

2. Responsabilità formalmente attribuita a dipendente dell'area degli operatori esperti:

Livello 1) Responsabilità di struttura intermedia (Servizio o Ufficio) formalizzata nello schema organizzativo dell'Ente:

- a.1= Autonomia operativa nello sviluppo delle attività;
- a.2= Responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate;
- a.3 = Responsabilità di istruttoria di procedure complesse e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza.

3. Responsabilità formalmente attribuita a dipendente dell'area degli istruttori: Livello 1) Responsabilità di struttura intermedia (Servizio o Ufficio) formalizzata nello schema organizzativo dell'Ente:

- a.1= Autonomia operativa nello sviluppo delle attività;
- a.2= Responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate;
- a.3 = Responsabilità di istruttoria di procedure complesse e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza.

Livello 2) Responsabilità gestionale, che comprende:

- a.1= Autonomia operativa nello sviluppo delle attività;
- a.2= Responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate;
- a.3 = Responsabilità di istruttoria di procedure complesse e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza.
- b.1 = Responsabilità di procedimenti di spesa;
- b.2 = Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro;
- b.3 = Responsabilità di realizzazione piani di attività;

Livello 3) Responsabilità professionale, che comprende:

- a.1= Autonomia operativa nello sviluppo delle attività;
- a.2= Responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate;
- a.3 = Responsabilità di istruttoria di procedure complesse e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza.
- b.1 = Responsabilità di procedimenti di spesa;
- b.2 = Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro;
- b.3 = Responsabilità di realizzazione piani di attività;
- c.1 = Responsabilità di processo;
- c.2 = Responsabilità di sistemi relazionali complessi;
- c. 3 = Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del Funzionario E.Q..

4. Responsabilità formalmente attribuita a dipendente dell'area dei funzionari /elevate qualifiche:

Livello 1) Responsabilità di struttura intermedia (Servizio o Ufficio) formalizzata nello schema organizzativo dell'Ente:

- a.1= Autonomia operativa nello sviluppo delle attività;
- a.2= Responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate;
- a.3 = Responsabilità di istruttoria di procedure complesse e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza.

Livello 2) Responsabilità gestionale, che comprende:

- a.1= Autonomia operativa nello sviluppo delle attività;
- a.2= Responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate;
- a.3 = Responsabilità di istruttoria di procedure complesse e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza.
- b.1 = Responsabilità di procedimenti di spesa;
- b.2 = Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro;
- b.3 = Responsabilità di realizzazione piani di attività;

Livello 3) Responsabilità professionale, che comprende:

- a.1= Autonomia operativa nello sviluppo delle attività;
- a.2= Responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate;
- a.3 = Responsabilità di istruttoria di procedure complesse e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza.
- b.1 = Responsabilità di procedimenti di spesa;
- b.2 = Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro;
- b.3 = Responsabilità di realizzazione piani di attività;
- c.1 = Responsabilità di processo;
- c.2 = Responsabilità di sistemi relazionali complessi;
- c. 3 = Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del Funzionario E.Q..

L'importo dell'indennità, che varia da un minimo di €. 300,00 ad un massimo di €. 1.200,00, è determinato dal competente Funzionario E.Q. ed è quantificato in maniera proporzionale alla Responsabilità formalmente attribuita al dipendente dell'area di appartenenza.

Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

TABELLA

Per la Attribuzione/Corresponsione di specifiche responsabilità da parte del personale delle aree degli operatori esperti, istruttori e funzionari/elevate qualificazioni non destinatario degli incarichi di cui agli artt. da 16 a 21 del CCNL 16 novembre 2022:

Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle aree degli operatori, operatori esperti, istruttori e funzionari/elevate qualificazioni	Compensi annui
Responsabilità formalmente attribuita a dipendente dell'area degli Operatori, individuato dal Dirigente/Responsabile di Settore che vengono graduate dal Responsabile in relazione alle complessità assegnando un punteggio da 1 a 3 nel livello di competenza 1	1:
Responsabilità formalmente attribuita a dipendente dell'area degli Operatori esperti, individuato dal Dirigente/Responsabile di Settore che vengono graduate dal Responsabile in relazione alle complessità assegnando un punteggio da 1 a 3 nel livello di competenza 1	Incarichi di livello 1: a.1 euro 300,00 a.2 euro 500,00 a.3 euro 850,00
Responsabilità formalmente attribuita a dipendente dell'area degli Istruttori, individuato dal Dirigente/Responsabile di Settore, che vengono graduate dal Responsabile in relazione alle complessità assegnando il livello di competenza (esempio: livello 1- Livello 2 o Livello 3).	Incarichi di livello 1: euro 500,00 Incarichi di livello 2: euro 850,00 Incarichi di livello 3:euro 1.200,00
Responsabilità, formalmente attribuita a dipendente dell'area dei Funzionari /Elevate qualifiche dal Responsabile, che vengono graduate dal Responsabile in relazione alle complessità assegnando il livello di competenza (esempio: livello 1- Livello 2 o Livello 3).	Incarichi di livello 1: euro 500,00 Incarichi di livello 2: euro 850,00 Incarichi di livello 3:euro 1.200,00
Responsabilità formalmente attribuita a dipendente dell'area degli operatori esperti, individuato dal Responsabile di Settore, come Ufficiale di stato civile ed anagrafe, Ufficiale elettorale, responsabile dei tributi, addetti agli URP, formatori professionali, addetti ai servizi di protezione civile, esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori	Euro 350,00
Responsabilità formalmente attribuita a dipendente dell'area degli istruttori, individuato dal Responsabile di Settore, come Ufficiale di stato civile ed anagrafe, Ufficiale elettorale, responsabile dei tributi, addetti agli URP, formatori professionali, addetti ai servizi di protezione civile	Euro 500,00
Responsabilità formalmente attribuita a dipendente dell'area dei funzionari/elevate qualifiche individuato dal Responsabile di Settore, come Ufficiale di stato civile ed anagrafe, Ufficiale elettorale, responsabile dei tributi, addetti agli URP, formatori professionali, addetti ai servizi di protezione civile	Euro 700,00

- 3. In sede di verifica annuale della ripartizione delle risorse disponibili i predetti parametri possono essere soggetti a revisioni ed integrazioni, previa contrattazione con i soggetti sindacali.
- 4. I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate, per cui non sono erogati in caso di assenza per un periodo superiore ad 1 mese, salvo il periodo di ferie ed i congedi di maternità/paternità, nonché gli eventuali altri indicati espressamente dalla legislazione e dai contratti nazionali.
- 5. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate all'articolo 7 finalizzati a compensare la performance individuale.
- 6. Cumulo dei trattamenti economici accessori:

l'indennità di cui al presente articolo:

- a) Non è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, CCNL 2019/2021 del 16/11/2022;
- b) Non è cumulabile indennità di vigilanza di cui all'art. 37, comma 1 lett. b) primo e secondo periodo del CCNL del 06.07.1995, e successive modificazioni ed integrazioni;
- c) E' cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e organizzativa;
- d) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 97 (Indennità di funzione) del CCNL 2019/2021;
- e) E' cumulabile con compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità di cui al presente articolo (cumulabile con le indennità di cui all'art. 84 "Indennità di specifiche responsabilità" del CCNL 2019/2021) solo nel caso in cui detti compensi siano correlati a condizioni e causali formalmente ed oggettivamente diverse, ovvero il lavoratore svolga incarichi dalla natura e dalle caratteristiche differenti. A titolo esemplificativo e non esaustivo vengono elencati di seguito alcuni incarichi di caratteristiche differente:
 - incarico di responsabilità di ufficiale di stato civile incarico di responsabilità ufficio sociale.
 - incarico di responsabilità di ufficiale di anagrafe incarico di responsabilità di ufficio di ragioneria.
 - incarico di responsabilità di ufficio personale incarico di responsabilità di ufficio tributi.
 - incarico di responsabilità di ufficio economato incarico di responsabilità di ufficio personale.
- f) Non è cumulabile con la retribuzione di posizione e di risultato spettante al personale incaricato di Elevate qualifica.
- 7. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate all'articolo 7 finalizzati a

compensare la performance individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art.71, comma1, del D.L112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 10

Indennità di funzione per il personale della polizia locale

- 1. Sulla base delle previsioni di cui all'art. 97 del CCNL 16.11.2022 è istituita la indennità di funzione per i compiti di responsabilità svolti dal personale della polizia locale, sia esso dell'area degli istruttori che di quella dei funzionari/elevate qualificazioni a condizione che non sia destinatario degli incarichi di cui agli artt. da 16 a 21 del CCNL 16 novembre 2022.
- 2. Per incarichi di responsabilità si devono intendere quelli che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori rispetto a quelli svolti dalla parte maggioritaria dei dipendenti della polizia locale inquadrati nella stessa categoria.
- 3. Le parti individuano nelle disposizioni di organizzazione del Comandante, l'atto di affidamento delle specifiche responsabilità al personale delle aree degli istruttori e dei funzionari/elevate qualificazioni. Detti provvedimenti, da emanarsi entro trenta giorni dalla firma del presente contratto decentrato, dovranno definire le responsabilità assegnate al personale. L'assegnazione da parte del Comandante, con provvedimento scritto e comunicato al Servizio Personale, degli incarichi di specifiche responsabilità, costituisce condizione essenziale per il riconoscimento della stessa. Questa indennità sarà erogata nell'ambito delle risorse destinate dalla contrattazione decentrata al finanziamento di tale istituto.
- 4. I compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle aree degli istruttori e dei funzionari/elevate qualificazioni e i relativi compensi, sono i seguenti e possono essere attribuiti complessivamente ad una quota di personale della polizia locale che nell'ente non deve superare al 30% di quelli in servizio:
- 1. Responsabilità formalmente attribuita a dipendente dell'area degli istruttori: Livello 1) Responsabilità di struttura intermedia (Servizio o Ufficio) formalizzata nello schema organizzativo dell'Ente:
- a.1= Responsabilità di una struttura organizzativa formalizzata (Ufficio);
- a.2= Coordinamento di altri dipendenti di pari o inferiore categoria assegnati alla struttura di cui al punto a.1;
- a.3 = Assolvimento di compiti di responsabilità ulteriori ed aggiuntivi rispetto a quelli svolti dalla restante parte dei dipendi della categoria/grado, quali ad esempio:
 - Autonomia operativa nell'istruttoria e sottoscrizione di atti a valenza esterna (non sono intesi tali i "preavvisi di accertamento di infrazione al C.d.S." e similari).

- Progettista per affidamenti di lavori/forniture/servizi, ove tale incarico non possa essere retribuito con altri incentivi specifici.
- Redazione e sottoscrizione di elaborati o esecuzione di compiti in materia di sicurezza previsti dal D.lgs. 81/08, se non già retribuiti in altra forma.
- Componente della "commissione comunale di vigilanza sui locali di pubblico spettacolo" e/o Commissioni similari (ad esclusione del segretario verbalizzante).
- Incarichi di commissione di gara e/o di selezione e/o esami (ad esclusione del segretario verbalizzante).
- Responsabile di Funzione di Supporto del Centro Operativo Comunale (C.O.C.) di Protezione civile, con espletamento di funzioni sia nell'ordinaria redazione/aggiornamento della pianificazione di protezione civile che in fase operativa in occasione di emergenze (o nell'imminenza delle stesse.)
- Personale idoneamente qualificato (secondo la normativa vigente), incaricato come docente/formatore per eventi/percorsi formativi rivolti al personale in servizio presso l'Ente.
- 2. Responsabilità formalmente attribuita a dipendente dell'area dei funzionari /elevate qualifiche:

Livello 1) Responsabilità gestionale, che comprende:

- a.1= Responsabilità di una struttura organizzativa formalizzata (Servizio/Ufficio);
- a.2= Coordinamento di altri dipendenti di pari o inferiore categoria assegnati alla struttura di cui al punto a.1;
- a.3 = Affidamento di un numero significativo di procedimenti amministrativi e/o di procedimenti amministrativi che vengono giudicati di particolare complessità o che appartengono a tipologie disomogenee;.
- a.4= Assolvimento di compiti di responsabilità ulteriori ed aggiuntivi rispetto a quelli svolti dalla restante parte dei dipendi della categoria/grado, quali ad esempio:
 - Autonomia operativa nell'istruttoria e sottoscrizione di atti a valenza esterna (non sono intesi tali i "preavvisi di accertamento di infrazione al C.d.S." e similari).
 - Progettista per affidamenti di lavori/forniture/servizi, ove tale incarico non possa essere retribuito con altri incentivi specifici.
 - Redazione e sottoscrizione di elaborati o esecuzione di compiti in materia di sicurezza previsti dal D.lgs. 81/08, se non già retribuiti in altra forma.
 - Componente della "commissione comunale di vigilanza sui locali di pubblico spettacolo" e/o Commissioni similari (ad esclusione del segretario verbalizzante).
 - Incarichi di commissione di gara e/o di selezione e/o esami (ad esclusione del segretario verbalizzante).
 - Responsabile di Funzione di Supporto del Centro Operativo Comunale (C.O.C.) di Protezione civile, con espletamento di funzioni sia nell'ordinaria

- redazione/aggiornamento della pianificazione di protezione civile che in fase operativa in occasione di emergenze (o nell'imminenza delle stesse.)
- Personale idoneamente qualificato (secondo la normativa vigente), incaricato come docente/formatore per eventi/percorsi formativi rivolti al personale in servizio presso l'Ente.

Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle aree degli istruttori e dei funzionari/elevate qualificazioni	Compensi annui
Responsabilità riferite a personale della polizia locale dell'area degli istruttori e inquadrato con il grado minimo di "ispettore principale di polizia municipale (con almeno 15 anni di servizio)", individuato dal Comandante e-che vengono graduate dal Comandante in relazione alle complessità ed al grado assegnando un punteggio da 1 a 3 nel livello di competenza 1.	Incarichi di livello 1: a.1 euro 200,00 a.2 euro 300,00 a.3 euro 400,00
Responsabilità, formalmente attribuita al dipendente dell'area dei funzionari/elevate qualificazioni inquadrato con il grado minimo di "Commissario ispettore superiore di polizia municipale" individuato dal Comandante, che vengono graduate dal Comandante in relazione alle complessità assegnando un punteggio da 1 a 4 nel livello di competenza 1.	

- 5. In sede di verifica annuale della ripartizione delle risorse disponibili i predetti parametri possono essere soggetti a revisioni ed integrazioni, previa contrattazione con i soggetti sindacali.
- 6. I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate, per cui non sono erogati in caso di assenza per un periodo superiore ad 1 mese, salvo il periodo di ferie ed i congedi di maternità/paternità, nonché gli eventuali altri indicati espressamente dalla legislazione e dai contratti nazionali.
- 7. Cumulo dei trattamenti economici accessori:

l'indennità di cui al presente articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- b) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5 del CCNL 2019/2021 (Turnazioni)
- c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 100 del CCNL 2019/2021;
- d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
- e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 84 (Indennità di specifiche responsabilità) del CCNL 2019/2021;
- 8. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate all'articolo 7 finalizzati a

compensare la performance individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art.71, comma1, del D.L112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 11

Compensi per il personale della polizia locale che svolge servizio esterno Indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 CCNL 16/11/2022

1. Al personale della polizia locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, è erogato un compenso per ogni giornata di lavoro pari ad euro 1,00 (uno/00) / 1,50 (uno/50) in base alle risorse assegnate nella contrattazione decentrate per finanziaria tale istituto.

A mero titolo esemplificativo e non esaustivo si individuano quali servizi esterni:

- controlli antidegrado e di sicurezza urbana
- accertamenti di polizia giudiziaria
- accertamento di illeciti in materia di circolazione stradale e rilevazioni tecniche relative ad incidenti stradali ai fini giudiziari; la predisposizione ed esecuzione di servizi diretti alla regolamentazione del traffico;
- controlli sul rispetto delle norme in ambito commerciale
- controlli sul rispetto delle norme in ambito ambientale
- controlli sul rispetto delle norme in ambito edilizio
- Attività Istituzionale e di rappresentanza
- 2. L'indennità di cui al comma 1 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 cui al presente articolo è commisurata come segue:
 - personale esposto a servizi esterni.
- 4. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene annualmente, sulla base dei dati desunti:
- dal sistema di rilevazione presenze/assenze dalla certificazione del responsabile del servizio/comandante.
- 5. Cumulo dei trattamenti economici accessori:

l'indennità di cui al presente articolo:

- a) 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.;
- b) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 (Turno) del CCNL 2019/2021;

- c) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- d) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
- e) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis. del CCNL 21 maggio 2018 e ss.mm.ii.;
- 6. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate all'articolo 7 finalizzati a compensare la performance individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art.71, comma1, del D.L112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 12

Incentivazione del personale in lavoro agile o da remoto

1. Si rimanda a quando previsto al titolo VI del CCNL del 16/11/2022 triennio 2019/2021 e quanto stabilito in seno al PIAO.

Art. 13

Ripartizione del fondo per le risorse decentrate

- 1. Con cadenza annuale le parti procedono alla ripartizione del fondo per le risorse decentrate, con riferimento alla parte stabile non utilizzata ed a quella variabile.
- 2. Tale ripartizione è effettuata nel rispetto dei principi e delle procedure stabilite dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro. Essa può essere effettuata anche in valore percentuale.
- 3. Le parti assumono l'impegno di avviare entro il mese di aprile di ogni anno la contrattazione per la ripartizione del fondo. Il fondo costituito dall'ente entro il mese di marzo viene trasmesso ai soggetti sindacali almeno 15 giorni prima dell'avvio della contrattazione per la sua ripartizione. Nel caso di mancata approvazione del bilancio preventivo e del conto consuntivo il termine per la costituzione del fondo è fissato ai 30 giorni successivi alla adozione di tali documenti e l'avvio della contrattazione decentrata si deve realizzare entro i 15 giorni successivi e comunque non oltre la fine del mese di luglio, anche in caso di mancata approvazione del bilancio preventivo e/o del conto consuntivo.
- 4. Nel caso in cui si abbiano delle economie nelle risorse di parte stabile, le stesse verranno utilizzate negli anni successivi (economie fondo anno precedente art. 80 comma 1 solo proveniente da parte stabile art. 79 comma 1 e comma 2).

Art. 14

Reperibilità

- 1. La misura della indennità di reperibilità che spetta per le attività svolte a questo titolo per 12 ore è fissata in 12 euro e viene raddoppiata nel caso di svolgimento di questa attività in giornate festive, anche infrasettimanali. La misura di questa indennità è aumentata a 13 euro per 12 ore per i dipendenti che sono collocati in reperibilità per più di 4 volte nell'arco dello stesso mese.
- 2. Ogni dipendente può essere collocato ordinariamente in reperibilità per non più di 6 volte in un mese. Nel caso in cui l'ente lo ritenga indispensabile per potere garantire l'erogazione del servizio il numero di volte in cui i dipendenti possono essere collocati in reperibilità può essere aumentato fino a 10 per un numero massimo di 3 mesi, prevedendo ove compatibile con le esigenze di servizio la riduzione in misura corrispondente delle volte in cui gli stessi possono essere collocati in reperibilità nell'arco del mese.
 - 3. La misura della indennità di reperibilità
- a) non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
- b) non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata in servizio remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo;
- c) Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti dalla chiamata in servizio secondo le modalità e con gli strumenti individuati dall'Amministrazione.
- d) Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente. In caso di indisposizione o altri motivi che non permettano la disponibilità al pronto intervento l'indennità per reperibilità non è corrisposta.
- e) La corresponsione avviene semestralmente e dopo apposita dichiarazione motivata del Responsabile di ciascun Settore il quale segnala mensilmente all'Ufficio Personale i nominativi del personale e le giornate di servizio in cui il dipendente ha diritto all'indennità sulla base della classificazione di cui al presente articolo.
- f) Il servizio di cui è stata istituita la pronta reperibilità sarà stabilito con un provvedimento Amministrativo.
- g) Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
- h) La disciplina del comma 1 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui

all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.

4. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate all'articolo 7 finalizzati a compensare la performance individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art.71, comma1, del D.L112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 15

Turnazioni (art. 30, del 16/11/2022 - CCNL 2019/2021)

La disciplina delle turnazioni è contenuta nell'articolo 30 del Contratto. Lo stesso demanda alla contrattazione integrativa l'esenzione dai turni in presenza di particolari situazioni personali e familiari.

I richiami di legge sono sufficientemente esaustivi (art. 53, c.2 D.Lgs. n.151/2001), per cui agli stessi, oltre a quelli indicati nel contratto, si rinvia.

1. Per la disciplina **dell'indennità di turno** si fa riferimento all'art. 30 del CCNL del 16/11/2022 triennio 2019/2021. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere:

Art. 30 del CCNL del 16/11/2022:

- 2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicendata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.
- 3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:
- a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
- b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne o per comprovate e sopravvenute esigenze di servizio. Per i servizi educativi e scolastici fanno eccezione i periodi di sovrapposizione dovuti alle esigenze di compresenza stabiliti dal progetto didattico educativo adottato.
- c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
- d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
- e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.

- 4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.
- 5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:
- a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del presente CCNL;
- b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del presente CCNL;
- c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del presente CCNL;
- d) turno festivo infrasettimanale: maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del presente CCNL, e fatta salva la facoltà di esercitare, 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 16/11/2022 CCNL 2019/2021.
- 6. L'indennità di cui al comma 5 è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.
- 7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione).
- 8. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 36, comma 4 del presente CCNL può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D. Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.
- 9. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 23 del CCNL del 21.05.2018.
- 2. Cumulo dei trattamenti economici accessori:

l'indennità di cui al presente articolo:

- a) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- b) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
- c) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis. del CCNL 21 maggio 2018 (Indennità condizioni lavoro).
- d) è cumulabile con l'indennità di servizio esterno, di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022 triennio economico 2019/2021.
- 3. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate all'articolo 7 finalizzati a compensare la performance individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art.71, comma1, del D.L112/08 come convertito nella

legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 16 Criteri generali Conferimento e revoca degli incarichi di EQ

Premessa:

Con l'entrata in vigore del presente CCNL 2019/2021 del 16/11/2022 gli incarichi di P.O. assumeranno la nuova denominazione di incarichi di Elevata Qualificazione. A guardare nel dettaglio, si tratta di poco più di un'operazione di mera ridenominazione, anche se accompagnata da tre importanti elementi di novità: l'innalzamento del limite massimo della retribuzione di posizione ad € 18.000; l'introduzione della possibilità per l'ente di provenienza del dipendente utilizzato in convenzione presso altre amministrazioni di concorrere al pagamento della maggiorazione (fino al 30%) della retribuzione di posizione prevista dalla disciplina contrattuale; l'introduzione fra i possibili compensi aggiuntivi erogabili ai soggetti incaricati delle somme attribuite per i servizi aggiuntivi per sponsorizzazioni e accordi ex art. 43 della legge 449/1997.

Gli incarichi di elevata qualificazione sono conferiti dall'ente al personale appartenente all'Area dei Funzionari, su posizioni di elevata responsabilità individuate preventivamente dallo stesso ente. Le suddette posizioni sono 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.

Di regola, gli incarichi di EQ possono essere affidati soltanto a personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ovvero a personale acquisito dall'esterno ed inquadrato nella medesima area (art. 16, comma 3). Tuttavia, ai sensi di quanto disposto dall'art. 19, commi 2 e 3, del CCNL 2019/2021, nei comuni privi di posizioni dirigenziali, in cui, pure essendo in servizio dipendenti appartenenti all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico ad interim di EQ per la carenza delle competenze professionali richieste, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, è possibile, in via eccezionale e temporanea, viene conferito l'incarico di EQ anche a personale dell'Area degli Istruttori, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali.

Per i Settori privi di personale dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, l'incarico può essere conferito ai dipendenti classificati nell'Area degli Istruttori o

degli Operatori esperti e l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000 ad un massimo di € 9.500 annui lordi per tredici mensilità.

La revoca anticipata degli incarichi di EQ, infine, deve avvenire con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.

Sulla base di quanto disposto dall'art. 13, comma 3, gli stessi verranno automaticamente ricondotti alla nuova tipologia di incarichi di EQ, fermo restando che gli incarichi di Elevata Qualifica conferiti secondo la predetta disciplina proseguiranno fino alla loro naturale scadenza.

Costituisce oggetto di un incarico a termine di EQ:

Comma 1 - Istituzione dell'Area Elevata Qualifica

- 1. La presente disciplina viene emanata ai sensi 16, del CCNL 2019/2021, il quale consente di conferire incarichi per posizioni organizzativa, ai dipendenti inquadrati come Funzionari già categoria D, che svolgono, con assunzione diretta ed elevata responsabilità di prodotto e di risultato:
 - a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
 - b) 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 formativi di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizione ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti da *curriculum*.
- 2. Dato atto che presso questo comune, al momento attuale, sulla base delle norme dello statuto, del regolamento per l'ordinamento degli uffici e servizi (ROUS) e dello schema organizzativo dell'ente, sono previste strutture apicali, denominati "Settori".
 - 1 = settore Settore Affari Generali
 - 2 = settore Settore Finanziario Contabile e Personale
 - 3 = settore Settore Tecnico Comunale
 - 4 = settore Settore Polizia Municipale
 - 5 = settore Settore Affari Istituzionali
- 3. Al fine di riconoscere e valorizzare la professionalità delle risorse umane esistenti all'interno dell'organizzazione comunale, la Giunta Comunale istituisce l'Area Elevata Qualifica da individuarsi nell'ambito dell'assetto organizzativo, in relazione alla complessità delle attività cui sono preposti i singoli funzionari.

Comma 2 - Competenze dell'incaricato Elevata Qualifica

1. Competono all'incaricato di Elevata Qualifica (da ora solo E.Q.):

- a) L'organizzazione del servizio e/o degli uffici affidatigli;
- b) Il raggiungimento degli obiettivi e la realizzazione dei programmi attribuitigli;
- c) La gestione delle risorse economiche e strumentali assegnategli nonché di quelle umane, nei limiti dell'ordinaria gestione del personale;
- d) L'adozione di atti di impegno di spesa e le relative liquidazioni nell'ambito dei progetti o programmi di sua competenza;
- e) L'adozione di attestazioni, certificazioni, autenticazioni e di ogni altro atto costituente manifestazione di conoscenza;
- f) Gli atti necessari ad attuare i programmi e i progetti affidatigli, compresa la determinazione a contrarre nell'ambito delle risorse assegnate e delle direttive impartite;
- g) La responsabilità dei procedimenti facenti capo al servizio rientranti nel progetto o programma affidatogli;
- h) Il parere di regolarità tecnica sulle proposte di deliberazioni di giunta o di consiglio rientranti nell'ambito delle attribuzioni della Elevata Qualifica;
- i) Il rilascio di autorizzazioni e licenze, escluse quelle comportanti valutazione di natura discrezionale;
- j) Gli atti di valutazione del personale assegnato;
- k) La presidenza di commissioni di gara e la firma dei relativi contratti.
- l) Tutti gli altri compiti previsti all'articolo 107, commi 2 e 3, del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e successive modificazioni ed integrazioni (da ora solo TUEL), come previsto dall'articolo 109, comma 2, del medesimo TUEL.

Comma 3 – Durata e revoca degli incarichi

- 1. L'incarico di E.Q. ha una durata minima di anni 1 (uno) e potrà avere durata non superiore a tre anni e verrà affidato con motivato decreto dal Sindaco, notificato all'interessato.
 - L'incarico, potrà essere rinnovato con le medesime formalità, fino alla scadenza del mandato amministrativo del Sindaco, con eventuale prosecuzione per la durata massima di due-tre mesi 45 giorni e comunque sino alla nomina del sostituto;
- 2. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della *performance* individuale, secondo la procedura prevista nell'art. 14, commi 4 e 5, del CCNL/2018, che qui si intende pienamente richiamata;
- 3. All'atto di conferimento dell'incarico e, successivamente, con cadenza annuale gli incaricati di E.Q. dovranno compilare e consegnare all'ente (servizio personale) la dichiarazione circa l'insussistenza delle cause di inconferibilità e incompatibilità, di cui all'art. 20, del d.lgs. 8 aprile 2013, n. 39. Le dichiarazioni sono pubblicate nel sito del comune, nella sezione Amministrazione trasparente.

Comma 4 - Valore delle elevata qualifica

- 1. L'importo della retribuzione di posizione delle E.Q., prevista dall'art. 17, comma 2, del CCNL/2019/2021, varia da un minimo di 5.000 ad un massimo di 18.000 euro, annui lordi per tredici mensilità;
- 2. La graduazione degli incarichi richiede particolare attenzione per evitare il rischio di condizionare la struttura organizzativa e l'uso dei meccanismi organizzativi e di gestione del personale ai dipendenti che, in un determinato momento, ricoprono una determinata incarico. Occorre, pertanto, evitare l'errore, spesso inconscio, di valutare un incarico come rilevante e, quindi, inserirla nell'Area della Elevata Qualifica, sulla base del potenziale e delle prestazioni delle persone che presumibilmente riceveranno l'incarico e che, con ogni probabilità, in quel particolare momento, ricoprono la posizione stessa. Occorre, pertanto, tenere sempre a mente che oggetto della valutazione è l'incarico e non la persona;
- 3. Premesso quanto sopra, viene utilizzata la metodologia, come riportata di seguito che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento. La metodologia è finalizzata a graduare le posizione sulla base della complessità delle responsabilità gestionali interne ed esterne, della consistenza delle risorse umane, finanziarie e strumentali, della complessità delle responsabilità tecniche, amministrative e contabili e di risultato;
- 4. La Giunta comunale, elaborata con il supporto della metodologia per la graduazione delle Elevate Qualifiche, stabilisce l'importo annuo lordo della retribuzione di posizione di ciascun Settore da corrispondersi per tredici mensilità.
- 5. La retribuzione di posizione e quella correlata di risultato assorbono tutte le indennità previste dal vigente CCNL, compreso il compenso per lavoro straordinario, con le sole esclusioni, sussistendone i presupposti, dei compensi aggiuntivi previsti all'art. 17, comma 2, del CCNL/2019/2021;
- 6. L'orario di lavoro dell'incaricato di E.Q. resta confermato in 36 ore settimanali, articolato nell'orario di servizio stabilito, da computarsi in relazione all'anno solare, prevedendo un'opportuna fascia di flessibilità necessaria nella gestione del tempo lavoro, idonea al raggiungimento degli obiettivi assegnati. Il dipendente è tenuto, inoltre, ad effettuare l'ulteriore eventuale prestazione oraria straordinaria necessaria all'espletamento dell'incarico ed al conseguimento degli obiettivi, senza diritto a retribuzione per prestazione di lavoro straordinario;
- 7. L'incarico di E.Q. è compatibile con un rapporto di lavoro a tempo parziale, di durata non inferiore al 50% del rapporto a tempo pieno¹;
- 8. Per la retribuzione di risultato delle E.Q. viene destinata una quota delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di

¹ Vedi art. 11 CCNL 22 gennaio 2004

- posizione e di risultato di tutte le E.Q., previste nello schema organizzativo dell'ente;
- 9. Alla fine di ogni anno solare e comunque nel rispetto dei tempi previsti per la Relazione sulla performance, il Nucleo di valutazione provvederà ad effettuare la valutazione delle E.Q. sulla base del sistema di misurazione e valutazione e del Piano della performance, riferita all'anno oggetto di valutazione. L'attività di valutazione del Nucleo termina con la presentazione di una relazione al Sindaco;
- 10. La quantificazione delle risorse destinate agli incarichi di E.Q. (retribuzione di posizione e risultato) e quelle destinate al Fondo delle risorse decentrate, di cui all'art. 67 del CCNL/2018, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2, del d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75². A seguito del consolidamento delle risorse decentrate stabili con decurtazione di quelle che gli enti hanno destinato 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).

Comma 5 - Incarichi ad interim

- 1. Tenuto conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito, nonché del grado di conseguimento degli obiettivi, per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL/2019/2021, alla E.Q. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari dal 15 al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la E.Q. oggetto dell'incarico *ad interim*;
- 2. La durata dell'incarico *ad interim* non può superare la durata di dodici mesi, eventualmente prorogabili per una sola volta, con atto motivato, qualora perdurino le cause che hanno determinato l'affidamento del dell'incarico di cui al comma 1.

Comma 6 - Mutamenti Organizzativi o legislativi che possono dar luogo a modifiche nella valutazione dell'incarico

1. La graduazione o valutazione del peso della singola Elevata Qualifica, può mutare durante l'espletamento dell'incarico qualora si verifichi una variazione non irrilevante in uno degli ambiti oggetto di valutazione ai fini della graduazione, accertata dal Nucleo di valutazione in contraddittorio con il

² Vedi art. 67, comma 7, CCNL/2018

personale interessato, nel rispetto di quanto previsto al precedente comma 4, punto 1.

Comma 7 - Procedure per la individuazione dell'incaricato

- 1. Ai sensi dell'art. 16, comma 1, del CCNL/2019/2021 verrà effettuata, per ogni E.Q. indicata nel comma 1 o per altre figure istituite successivamente, una selezione finalizzata alla scelta del dipendente con il profilo di competenza più adatto, rispetto alle funzioni ed attività da svolgere, alla quale affidare l'incarico di responsabile di E.Q.;
- 2. Il requisito necessario per poter partecipare alle selezioni è l'inquadramento nell'Area dei Funzionari. L'ente, inoltre, dovrà tenere conto dei seguenti fattori:
 - natura e le caratteristiche dei programmi da realizzare;
 - requisiti culturali posseduti;
 - attitudini e le capacità professionali;
 - esperienze acquisite.
- 3. La metodologia ed i punteggi di apprezzamento sono stabiliti nel documento Allegato 1, che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
- 4. Per l'individuazione del personale da incaricare quale titolare di E.Q., il Sindaco provvede direttamente, con proprio motivato decreto, all'individuazione del dipendente, inquadrato nell'Area dei Funzionari, da incaricare, tenendo conto della metodologia e dei punteggi di apprezzamento, come stabiliti nel documento Allegato 1, attribuiti, dal Sindaco con il supporto del Segretario Comunale, sulla base dei fattori di cui al superiore comma 2;
- 5. In caso di assenza di domande per l'incarico di una o più E.Q. (procedura deserta) il Sindaco provvede direttamente, con proprio motivato decreto, all'individuazione del dipendente, inquadrato nell'Area dei Funzionari, da incaricare;
- 6. In caso di gestione associata, ex art. 30 TUEL, potranno partecipare alla selezione tutti i dipendenti inquadrato nell'Area dei Funzionari, presenti negli enti convenzionati. La nomina viene effettuata dal Sindaco del comune capoconvenzione, nel rispetto delle norme convenzionali intervenute tra gli enti e delle presenti disposizioni. In caso di assenza di domande si applica il comma

Comma 8 - Criteri per la graduazione della retribuzione di posizione delle E.Q. di categoria C

- 1. In relazione alle disposizioni contenute nell'art. 19 comma 1, 2, 3, 4 e 5, del CCNL 2019/2021, si prevedono i seguenti criteri:
 - a) In caso di assenza o impedimento del dipendente inquadrato nell'Area dei Funzionari, che ricopriva l'incarico di E.Q., superiore a tre mesi, 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, con motivato decreto del Sindaco, purché sia in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali come di seguito riportate:

- Possesso di laurea o diploma di maturità attinente alle attività del settore (es: laurea in economia e commercio o diploma di ragioniere per la E.Q. del settore contabile; laurea in ingegneria o architettura o diploma di geometra per il settore tecnico);
- Esperienza almeno quinquennale nel posto e nel settore oggetto di conferimento di incarico;
- b) L'incarico potrà avere durata massima sino a tre anni, salvo il caso di eventuale reiterazione, giustificata dall'avvio delle procedure di acquisizione di personale (mobilità, concorso pubblico, convenzione art. 30 TUEL, convenzione utilizzo congiunto, scavalco di eccedenza, qualora possibile). In caso reiterazione la proroga non potrà superare i dodici mesi. In tale ipotesi si potrà procedere, eventualmente, anche alla revoca anticipata dell'incarico conferito;
- c) Per il trattamento economico accessorio del dipendente dell'area degli Istruttori, incaricato di E.Q. si applica il comma 3, dell'art. 17 del CCNL 2019/2021;
- d) Per assenze o impedimenti della E.Q. titolare dell'incarico, per periodi inferiori a tre mesi, si procede, in ordine di priorità:
 - mediante incarico ad interim ad altro dipendente incaricato di E.Q.;
 - incarico al Segretario comunale, *ex* art. 97, comma 4, lettera d) del TUEL;
 - altra modalità consentita dalle norme in vigore.

Comma 9 - Norme finali e disapplicazioni

- 1. La presente disciplina viene adottata, previo confronto con le RSU e le OO.SS. e trova applicazione dal 1° aprile 2023, comprese le procedure per l'affidamento degli incarichi di E.Q. dell'anno 2023, da attivarsi prima di tale data.
- 2. La presente disciplina per gli incarichi di E.Q. sostituisce integralmente tutte le disposizioni precedenti che devono, pertanto, ritenersi disapplicate, dalla data di effettiva applicazione del presente atto.

Art. 17

Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

Per le retribuzione di posizione e le retribuzione di risultato si fa riferimento all'art. 17 del CCNL del 16/11/2022 triennio 2019/2021. Il quale definisce:

- 1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di un incarico di EQ di cui all'art. 16 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. Ciascun 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. 16, comma 4, l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000 ad un massimo di € 9.500 annui lordi per tredici mensilità.
- 4. Gli enti definiscono i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato degli incarichi di EQ, 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.
- 5. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di incarico di EQ, di un incarico ad interim relativo ad altro incarico di EQ (come individuato da ciascun Ente), 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, l'ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché degli esiti della valutazione di performance individuale. 6. A seguito del consolidamento delle risorse decentrate stabili con decurtazione di quelle che gli enti hanno destinato 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).

Criteri generali per la determinazione della indennità di risultato dei titolari di incarichi di elevata qualificazione

- 1. Nell'ambito della disciplina di cui all'art. 17, comma 4 del, vengono definiti i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Elevata Qualifica:
- 2. Gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, secondo quanto previsto dall'art. 20, CCNL 16/11/2022, vengono erogate alle posizioni organizzative, in aggiunta alla retribuzione di risultato, solo nel caso in cui le relative attività non siano connesse a responsabilità già remunerate attraverso la retribuzione di posizione riconosciuta alle medesime.
- 3. La misura della indennità di risultato delle E.Q., fermo restando che a questo fine sono destinate risorse in misura pari al 15% di quanto complessivamente destinato al trattamento economico accessorio, inteso come somma della indennità di posizione e di risultato, è determinata nel seguente modo:
- a) 10 % della indennità di posizione per punteggi compresi tra 60 e 70 punti su 100;
- b) 15 % della indennità di posizione per punteggi compresi tra 71 e 80 punti su 100;
- c) 20 % della indennità di posizione per punteggi compresi tra 81 e 90 punti su 100;
- d) 25 % della indennità di posizione per punteggi compresi tra 91 e 100 punti su 100;
- 4. Nel caso in cui la somma delle indennità di risultato spettanti ai sensi del precedente comma è di importo inferiore al 15% i risparmi implementano il fondo per la contrattazione decentrata del personale e sono utilizzati per la incentivazione della performance individuale. Nel caso in cui la somma delle indennità di risultato spettanti ai sensi del precedente comma è di importo superiore al 15% i compensi spettanti ai singoli sono decurtati in misura proporzionale così da rientrare nell'ambito delle somme destinate al finanziamento di questi compensi.

Art. 19

Correlazione tra indennità di risultato e compensi previsti da disposizioni di legge per i titolari di incarichi di elevata qualificazione

- 1. Le parti sono chiamate a definire la correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi dettati dal contratto.
- 2. Ai fini del precedente comma assumono rilievo:
 - a. gli incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti;
 - b. le ipotesi di sentenza favorevole con recupero delle spese legali a carico delle controparti;
 - c. progetti incentivanti connessi a progetti per condono edilizio. (l'art. 32, c. 40, del D.L. n. 269/2003 prevede che per l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria i comuni possono utilizzare i diritti ed oneri, per la parte incrementata, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario);

- d. gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI;
- e. liquidazione delle spese a favore dell'ente impositore in processi tributari. (L'art. 15 del D.Lgs. n. 546/1992 prevede che per gli enti assistiti dai propri funzionari "si applicano le disposizioni per la liquidazione del compenso spettante agli avvocati, con la riduzione del venti per cento dell'importo complessivo ivi previsto").

La norma mira a definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate ad incentivare la produttività dei dipendenti con E.Q. e/o Elevate qualifiche, mediante un sistema di perequazione tra incentivi dettati da norme di legge e premio di risultato.

Può essere adottato un sistema di perequazione che preveda una riduzione percentuale del premio di risultato in presenza di fasce di valore legati alla somma degli incentivi di legge previsti dal contratto (art. 17 del 16/11/2022 CCNL 2019/2021) ed eventuali altri previsti per legge, utilizzando il seguente schema:

Turnetini di lanca	Abbattimento
Incentivi di legge	Indennità Risultato
Fino a € 3.000 euro	6,00%
Da 3.001 a 5.000 euro	8,00%
Da 5.001 a 7.000 euro	10,00%
Oltre i 7.000 euro	14,00%

In alternativa può essere utilizzato il seguente criterio più articolato:

Scaglioni di importi delle	Importo indennità di	Importo totale	Percentuale
somme percepite	risultato	indennità	massima di
complessivamente per		percepite	riduzione
incentivo			
(b+a)	ь	а	c
fino a 2.000 euro			15,00%
da 2.001 a 5.000 euro			20,00%
da 5.000 a 8.000 euro			35,00 %
oltre 8.000 euro			55,00 %

in cui si opera con la seguente formula: x=a/b*c,

in cui a = importo totale indennità percepite,

b = importo indennità di risultato,

c = percentuale di riduzione prevista per lo scaglione

3. Tali risparmi vanno utilizzati per aumentare le somme destinate alla retribuzione di risultato degli altri titolari di Elevata Qualifica e la relativa operazione è effettuata dopo che, ai sensi del co. 2 del precedente articolo, la misura complessiva delle risorse destinate alla retribuzione di risultato dei titolari di Elevata Qualifica è stata ricondotta nel tetto massimo previsto per questi compensi.

CAPO IV

NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE E PROGRESSIONI ORIZZONTALI/DIFFERENZIALI STIPENDIALI

Art. 20

Prima applicazione del nuovo sistema di classificazione

- 1. Visto che con la nuova classificazione del personale dipendente si vuole mettere l'Ente nelle condizioni di utilizzare al meglio le professionalità dei propri dipendenti che possono così accedere ad un percorso agevole ed incendiante per il proprio sviluppo professionale, le parti concordano che, in generale ed in particolar modo in fase di prima applicazione (entro il 31/12/2025), l'Amministrazione, previa analisi delle necessità strumentali dell'organigramma dell'Ente e delle risorse economiche impiegabili, darà priorità alla copertura dei posti vacanti attraverso la progressione tra le aree da effettuarsi con procedure valutative comparative.
- 2. Per tali procedure (v. anche orientamento congiunto Aran+Dip.FP+Dip.RGS):
 - In sede di prima applicazione, l'Ente può utilizzare, oltre alle risorse delle capacità assunzionali, anche risorse in misura non superiore all' 0,55% del monte salari del 2018 (L.234/2021 art. 1 comma 612). In tal caso il 100% delle posizioni disponibili può essere attribuito ai dipendenti mediante procedure valutative comparative per progressione tra le aree;
 - Qualora l'Ente utilizzi le risorse scaturenti dalle normali capacità assunzionali (D.L. 34/2019 art.33), dovrà essere prevista una riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili, destinata all'accesso dall'esterno, il restante 50%, può essere attribuito ai dipendenti mediante procedure valutative comparative per progressione tra aree.
- 3. Ai sensi del comma 7 dell'art. 13 del CCNL 2019/2021, devono essere sottoposti a confronto (art. 5 comma 3 lett. o del CCNL 2019/2021) i criteri per l'effettuazione di tali procedure comparative attraverso le quali dovrà essere valutata:
 - L'esperienza maturata nell'area di provenienza,
 - Il titolo di studio posseduto;
 - Le competenze professionali, acquisite attraverso la formazione certificata e/o l'esperienza.

Allo stesso modo deve essere oggetto di confronto il peso da dare ad ognuno dei suddetti tre fattori, con valore compreso tra 20% e 60%.

La effettuazione delle progressioni orizzontali/differenziali stipendiali

- 1. Le progressioni orizzontali o economiche/differenziali stipendiali sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni (con esclusione quindi di coloro che non hanno titolo a concorrervi) non superiore comunque al 50% e comunque in nessun caso oltre il 50%, con arrotondamento alla unità inferiore, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente.
- 2. Le progressioni orizzontali/differenziali stipendiali possono essere attribuite solo nel caso in cui vi siano risorse disponibili nella parte stabile, che le finanzia permanentemente, tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario, delle indennità dovute al personale educativo e delle riclassificazioni previste dal CCNL 31 marzo 1999 e dall'art. 31, com. 7, del CCNL 14 settembre 2000 e calcolando anche ad integrazione del fondo il c.d. differenziale delle progressioni economiche derivante dagli aumenti disposti dai contratti nazionali.
- 3. La decorrenza delle progressioni economiche è fissata al 1 gennaio dell'anno in cui viene definitivamente sottoscritto il contratto decentrato ne prevede l'attivazione ed il finanziamento. Le disposizioni sulle progressioni economiche/differenziali stipendiali di cui al presente articolo ed al successivo entrano in vigore il 1 aprile 2023. Pertanto va precisato che i differenziali stipendiali effettuati nel 2023 decorrono dal 1° gennaio, nonostante le disposizioni entrino in vigore il 1° aprile.
- 4. Le progressioni orizzontali/differenziali stipendiali sulla base delle previsioni dettate dall'ente, sono effettuate in modo distinto per ognuna delle 4 aree, secondo i criteri e le procedure disposto nel successivo articolo.
- 5. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate all'articolo 7 finalizzati a compensare la performance individuale.

Art. 22

I criteri e le procedure per le progressioni orizzontali/differenziali stipendiali

- 1. Le parti convengono che i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse aree sono fissati dal presente CCDI nel rispetto delle previsioni dettate dall'articolo 14 del CCNL 16 novembre 2022.
- 2. Si prevede, ad integrazione dei criteri fissati dal citato articolo 14 del CCNL 16 novembre 2022; che:
- a) L'intervallo di tempo dall'ultima progressione economica o differenziale stipendiale è fissato in 2 anni;

- b) il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa, in coerenza con le risorse stabili del fondo previste per la copertura finanziaria degli stessi;
- c) la graduatoria per ogni singola area è fissata sulla base dei seguenti criteri:
 - 1. 40 punti sulla base della media aritmetica 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 del dipendente in una o più anni del triennio precedente, si terrà conto della media degli ultimi due anni del triennio precedente e comunque, non partecipa alla selezione se non è stato valutato per due anni nell'ultimo triennio. In caso di personale giunto per mobilità tra enti con continuità del rapporto di lavoro, verranno operate le operazioni di riproporzionamento eventualmente necessarie a rendere omogenei i punteggi ottenuti nel contesto dei vari sistemi di valutazione (si valuta solo la performance individuale).
 - 2. 40 punti sulla base esperienza professionale maturata nell'area e nel profilo; per "esperienza professionale": esperienza professionale maturata nel profilo attualmente rivestito od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto Funzioni Locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi. Viene previsto un punteggio di 4 (quattro) all'anno, per massimo dieci anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella progressioni economiche/differenziali stipendiali in godimento.
 - 3. 20 punti in relazione all'acquisizione di competenze professionali, purché attinenti con le attività svolte, di un titolo di studio superiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno e/o ad una abilitazione professionale, conseguite successivamente alla ultima selezione di progressione economica/differenziali stipendiale acquisita.
 - A titolo esemplificativo, le competenze professionali acquisite si intendono competenze acquisite attraverso percorsi formativi, competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), competenze acquisite nei contesti lavorativi, abilitazioni professionali ecc.
 - Vengono riconosciuti punti 2 per ogni partecipazione a corsi e percorsi di formazione, svolti nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure. Si valutano solamente i corsi di formazione della durata superiore a quattro ore, sino a un massimo di 10 corsi nel triennio. Non si conteggiano i corsi di formazione la cui frequenza è obbligatoria (sicurezza sui luoghi di lavoro, d.lgs. 81/2008; Anticorruzione e trasparenza; HACCP; eccetera).
 - 4. La somma dei punti ottenuti sulla base dei criteri stabiliti nei precedenti punti 1, 2 e 3 della lettera c), verrà poi maggiorata applicando le seguenti percentuali, nel caso in cuì

si realizzino i relativi presupposti (si tiene conto anche delle progressioni economiche nella categoria ottenute in applicazione dei precedenti contratti nazionali, eventualmente anche in altri enti dai quali il lavoratore sia transitato per mobilità con prosecuzione del rapporto di lavoro):

- per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo maggiorato al massimo del 3%.
- 5. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;
- 6. non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva;
- 7. In caso di assunzione a tempo indeterminato di un dipendente, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso il medesimo ente o nell'Unione dei comuni a cui il comune aderisce, con mansioni del medesimo profilo e categoria di inquadramento, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa richiesta al precedente comma 2, per l'applicazione dell'istituto delle progressioni economiche o differenziale stipendiale all'interno dell'area di appartenenza.
- 8. In caso di parità di punteggio, l'ordine in graduatoria sarà determinato in base ai seguenti criteri suppletivi, da applicare nell'ordine di seguito indicato:
 - 1) in primo luogo verrà data la precedenza in graduatoria al dipendente che è più anziano anagraficamente;
 - 2) in secondo luogo ad ulteriore parità, verrà data la precedenza in graduatoria al dipendente che ha la maggior anzianità di servizio;
- 9. Verrà attribuito il differenziale economico ai dipendenti meglio collocati in ciascuna delle aree oggetto di selezione, fino all'esaurimento del plafond di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area definito in sede di contrattazione integrativa.
- 10. L'esito della procedura selettiva (graduatoria di selezione) ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione del "differenziale stipendiale" all'interno dell'area.
- 11. La misura ed il numero massimo di volte di ottenimento dell'aumento da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità sono fissate dalla Tabella A del CCNL 2019/2021 nel rispetto delle previsioni dettate dall'articolo 14:

Area	Importo Differenziale stipendiale	N. massimo passaggi previsti
Area Funzionari e EQ	1.600	6
Area Istruttori	750	5
Area Operatori esperti	650	5
Area Operatori	550	5

12. In sede di contrattazione integrativa viene stabilito, nel rispetto del principio di non discriminazione ed in via eccezionale e solo per l'anno 2023, che i dipendenti che non hanno usufruito delle progressioni economiche negli ultimi 6 anni hanno priorità nella graduatoria finale per l'attribuzione del differenziale economico, rispetto ai dipendenti che ne hanno già usufruito.

Per i successivi anni 2024-2025 verrà attribuito il differenziale economico ai dipendenti meglio collocati in ciascuna delle aree oggetto di selezione.

CAPO V LA COSTITUZIONE DEL FONDO

Art. 23

Fondo risorse decentrate: tempistica per la costituzione

1. Visto quanto stabilito dal comma 4 dell'art. 8 del CCNL 2019-2021, nonché quanto prescritto dal comma 3 dell'area. 40-bis del D.lgs. 165/2001, al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi, la puntuale applicazione degli istituti contrattuali e il pieno rispetto del diritto a poter esercitare le prerogative sindacali previste dalla normativa vigente, la costituzione del fondo dovrà essere effettuata in tempi utili a consentire, entro e non oltre il 30 aprile di ogni anno, l'avvio della contrattazione sulla destinazione di tali risorse.

Art. 24

Fondo risorse decentrate: ripartizione

1. Il fondo risorse decentrate, costituito ai sensi dell'art. 79 del CCNL 2019-2021 viene ripartito dalla delegazione trattante, in contrattazione, nel rispetto di principi, procedure e tempi previsti dal CCNL 2019-2021.

CAPO VI

ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 25

Disciplina dell'orario di lavoro e di servizio per il personale dipendente

1. Le parti convengono che per la disciplina dell'orario di lavoro e di servizio per il

- personale dipendente si dovrà attenere al regolamento comunale approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 15 del 03/11/2022 e ss.mm.ii. e dalla Direttiva del Segretario Comunale n. 2 del 27/03/2023.
- 2. Per quanto non previsto dal suddetto regolamento si rinvia alle norme contrattuali e regolamentari vigenti in materia.

Linee guida per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili

- 1. Per il miglioramento dell'ambiente di lavoro e per il benessere organizzativo le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure. Nell'attuazione di tali iniziative e nel controllo della effettiva applicazione è sentito il medico competente.
- 2. L'ente tutela la salute e la sicurezza dei lavoratori attraverso il monitoraggio, la prevenzione e la costante verifica dell'applicazione delle vigenti disposizioni di legge in materia, con specifico riferimento al D.Lgs. n. 81/2018. Ciascuno, nell'ambito delle proprie competenze funzionali ed operative è tenuto ad esercitare un ruolo attivo al fine innalzare il livello di sicurezza negli ambienti di lavoro e nell'esercizio delle attività istituzionali.
- 3. Gli interventi di sicurezza e prevenzione si applicano a tutti i luoghi di lavoro ove operi personale dell'ente, nonché ove siano presenti gli utenti dei servizi dell'ente.
- 4. Per l'attuazione delle iniziative necessarie per facilitare l'attività dei dipendenti disabili le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.

Art. 27

Pari opportunità

- 1. Le misure per favorire le pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, sono concordate a seguito di proposte operative presentate dal comitato unico di garanzia per gli obiettivi e le finalità previste dalle norme contrattuali e legislative.
- 2. La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio, terranno conto dei principi generali inerenti le pari opportunità e di un doveroso equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

- 3. In particolare si sottolinea come tali iniziative siano già inserite nelle politiche generali di gestione del personale non solo per rispettare la normativa, ma anche e soprattutto per valorizzare azioni che comunque riguardano molti dei dipendenti dell'ente.
- 4. In sede di verifica del contratto decentrato per il suo adattamento alle previsioni dettate dal D.Lgs. n. 150/2009 si verificherà la coerenza tra questa disposizione e le materie oggetto di contrattazione.

Art. 28 Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro

La norma contrattuale demanda alla contrattazione aziendale di fornire le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

- 1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di **igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti,** nonché alla prevenzione delle malattie professionali .
- 2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiatura degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
- 3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda **non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale**, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
- 4. Nei limiti delle disponibilità di bilancio l''Amministrazione assegna **risorse finanziarie congrue** per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
- 5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
- 6. La valutazione dei rischi di cui all'articolo 8, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

Qualità del lavoro, innovazioni tecnologiche, innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti

- 1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
- 2. Ai fini di cui al precedente comma sono individuati interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione e mediante l'utilizzo dei nuovi strumenti tecnologici.
- 3. In relazione agli obiettivi di contemperare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche, a modificazioni procedurali o della distribuzione ed utilizzazione del personale, ad attivazione o ristrutturazione dei servizi, a cambiamenti delle dotazioni strutturali e delle sedi di lavoro, ivi compreso il trasferimento di funzioni e servizi a nuove forme organizzative come l'Unione dei Comuni o in conseguenza di esternalizzazione di pubblici servizi, l'Amministrazione, fornisce adeguata informazione preventiva, convocando in tempi brevi la delegazione sindacale sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti come previsto dal vigente CCNL.
- 4. In ogni caso, almeno una volta l'anno, viene svolto un incontro per valutare l'insieme delle problematiche inerenti alla materia e le previsioni d'intervento.

Art. 30

Formazione ed aggiornamento professionali

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regolamenta la materia. A tal fine l'Ente con delibera di Consiglio Comunale n. 34 del 31/07/2003, ha stipulato con l'Unione dei Comuni "Valle degli Iblei" una convezione per la formazione e l'aggiornamento professionale dei dipendenti.

CAPO VII

CLAUSOLE DI VERIFICA E NORME FINALI

Art. 31

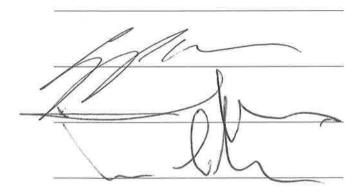
Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo



Letto, confermato e sottoscritto.

Ferla, 14-12-2023

	LA	DELEGA	AZIONE	DI PA	RTE DA	TORIALE
--	----	--------	--------	-------	--------	---------



LA DELEGAZIONE SINDACALE RSU

Mh	
Coftee July	L
Jell light	
Lavuello Grase po	
Darle .	
Dyouped	_

OO.SS. Territoriali