

**Comune di San Mauro Castelverde
Città Metropolitana di Palermo**



**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE
parte normativa
2023-2025**

sottoscritto in via definitiva in data 29.12.2023, giusta deliberazione di G.M. n. 122 del 27.12.2023

L'anno **duemilaventitré**, il giorno **29** del mese di **dicembre** alle ore **11** presso la sala consiliare del **Comune di San Mauro Castelverde** si è riunita la:

- 1. Delegazione di parte datoriale**, nella persona del Presidente, autorizzato alla sottoscrizione definitiva, giusta delibera di G.M. n. 122 del 27.12.2023

carica	nominativo
Presidente	Dott.ssa Letizia Fiorello F.to

- 2. Delegazione di parte sindacale**, così composta:

a. Rappresentanti Sindacali Unitari:

carica	nominativo
RSU	Dott.ssa Concetta Bisconti F.to
RSU	Mauro Glorioso F.to
RSU	Giorgio Occorso F.to

b. Rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL 16.11.2022

carica	nominativo
CISL FP	
CSA RAL	
FP CGIL	
UIL FPL	

SOMMARIO

TITOLO I- DISPOSIZIONI GENERALI

Art 1- Campo di applicazione	1
Art 2- Oggetto	1
Art 3- Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo	1

TITOLO II- POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

Art. 4-Criteri per l'incentivazione della produttività individuale e organizzativa	2
Art. 5- Premi correlati alla performance organizzativa	3
Art. 6- Premi correlati alla performance individuale	4
Art. 7- Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di E.Q.	4
Art. 8- Definizione delle procedure per le progressioni economiche	5

TITOLO III- TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE DIPENDENTE

Art. 10- Indennità correlata alle condizioni di lavoro	8
Art. 11- Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità.....	10
Art. 12- Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per rinvii di specifiche leggi ...	11

TITOLO IV- RAPPORTO DI LAVORO

Art. 13- Orario di lavoro flessibile	12
Art. 14- Lavoro straordinario	12
Art. 15- Banca delle ore	13
Art. 16- Indennità di responsabilità	13
Art. 17- Turnazione	14

TITOLO V- POLIZIA LOCALE

Art. 18- Indennità di servizio esterno	14
Art. 19- Indennità di funzione	15

TITOLO VI- ALTRE DISPOSIZIONI

Art. 20 - Linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro	16
Art. 21 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi	17

TITOLO VII -DISPOSIZIONI FINALI

Art. 22 - Utilizzo dei risparmi	18
Art. 23- Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto	18
Art. 24- Interpretazione autentica	18
Art. 25 - Tempi, modalità e procedure di verifica dell'attuazione del presente contratto	19

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Campo di applicazione

1. La presente ipotesi di contratto si applica a tutto il personale dipendente del Comune di San Mauro Castelverde con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate e disciplina le materie demandate alla contrattazione integrativa.
2. L'accordo si applica, altresì, al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale presso l'Ente.

Art. 2 Oggetto

L'oggetto della contrattazione collettiva decentrata integrativa è definito dall'art 7, comma 4 CCNL 16.11.2022.

Art. 3 Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo

art. 7 comma 4 let. a) CCNL 16.11.2022

1. L'articolo 7, comma 4, del CCNL 16.11.2022 alla lett. a) stabilisce che sono oggetto di contrattazione collettiva i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1 del presente CCNL tra le diverse modalità di utilizzo.
2. La determinazione dei criteri per ripartire e destinare le risorse non necessita della preventiva definizione della quantificazione del fondo risorse decentrate che, dunque, non può condizionare né l'avvio delle trattative, né la stipulazione del CCDI.
3. Annualmente la parte Datoriale trasmette alla parte Sindacale, preventivamente al negoziato, una proposta di ripartizione annuale delle risorse del salario accessorio tra le diverse modalità di utilizzo previste dal CCNL e dal presente CCDI.
4. I valori relativi alle indennità legate ai giorni di presenza sono esposti sotto forma di stima. Laddove a consuntivo gli stessi risultassero superiori o inferiori le risorse necessarie saranno attinte dalla quota di fondo assegnata alla performance organizzativa.
5. Gli istituti a carattere economico dovranno essere erogati entro il mese di giugno dell'anno successivo, tranne per gli istituti per i quali si prevede l'erogazione mensile o con modalità diverse sempre previste dal presente CCDI.
6. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale, nel rispetto dell'art 8, c 4 del CCNL 16.11.2022.

TITOLO II POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

Art. 4

Criteri per l'incentivazione della produttività individuale e organizzativa

art. 7 comma 4 lett. b), ae) CCNL 16.11.2022, art 81, comma 4 CCNL 16.11.2022

1. L'Ente destina la quota del fondo risorse decentrate di cui al comma 3 alla incentivazione della *performance* organizzativa (c.d. produttività collettiva) e individuale (c.d. produttività individuale) del personale dipendente, valutata secondo la metodologia contenuta nel sistema di misurazione e valutazione della *performance* vigente. La valutazione della produttività è finalizzata a garantire il miglioramento degli standard di qualità dei servizi erogati e delle attività svolte, nonché la valorizzazione delle professionalità e il contenimento e razionalizzazione della spesa, mediante l'attuazione di sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati.
2. L'erogazione dei compensi è subordinata alla preventiva assegnazione degli obiettivi indicati nel Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O), che devono soddisfare i requisiti di cui al d.lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii. ed alla verifica e certificazione a consuntivo del grado di raggiungimento dei risultati, effettuata dagli incaricati di E.Q.
3. Alla incentivazione della *performance* individuale è destinato il 30% delle risorse variabili 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. La quota prevalente, intesa come almeno il 60%, delle risorse di parte variabile dell'art. 67 c. 3 del CCNL 21.05.2018, escluse le lettere lett. c), f) e g), sono destinate all'incentivazione della *performance* organizzativa e di quella individuale, nonché all'erogazione delle indennità per condizioni di lavoro, turno, reperibilità, per le attività aggiuntive svolte in giornate festive, specifiche responsabilità, indennità di funzione dei vigili e per il servizio esterno degli stessi.
4. Le risorse destinate alla incentivazione della *performance* sono così distribuite:
 - premio correlato alla *performance* individuale: quota del 30% delle risorse variabili del fondo;
 - premio correlato alla *performance* organizzativa e alla maggiorazione della *performance* individuale di cui all'art 6, comma 7: quota residua delle risorse variabili del fondo ed economie utilizzo risorse stabili.
5. A seguito dell'individuazione del premio di cui all'art 81, comma 2 CCNL 16.11.2022 e sottratte le somme da destinare a titolo di maggiorazione ai sensi dell'art 6, comma 7, al fine di assicurare un'equa distribuzione delle risorse da destinare all'incentivazione della *performance*, l'attribuzione delle stesse avviene attraverso il meccanismo del peso potenziale, secondo le seguenti modalità:
 - a) le risorse umane dell'Ente, con esclusione dei titolari di incarico di E.Q. vengono suddivise per area di inquadramento, tenendo conto, a tal fine, sia dei dipendenti a tempo determinato sia indeterminato, con una diminuzione proporzionale alla minore durata dell'impegno lavorativo in caso di dipendenti part time;
 - b) il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni area di inquadramento viene moltiplicato per il peso potenziale, secondo i valori indicati nella seguente tabella e che sono calcolati con riferimento al trattamento economico fondamentale definito dalla contrattazione nazionale

Area di inquadramento	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

c) i risultati così ottenuti per ogni area sono sommati, dando luogo ad un valore complessivo;

d) le risorse destinate alla valorizzazione della performance sono successivamente suddivise per il valore complessivo di cui al punto c), ottenendo un importo unitario;

e) moltiplicando tale importo unitario per il risultato di cui al punto b) si ottiene l'importo per la valorizzazione della performance di competenza di ogni area di inquadramento.

A seguito di tale operazione, viene stabilito il budget di struttura destinato all'incentivazione della produttività che verrà distribuito in conformità agli artt. 5 e 6.

6. Ai fini dell'assegnazione dei premi collegati alla performance, non sono considerate le assenze relative a: malattia (fino a 20 giorni nell'anno), infortunio sul lavoro (fino a 30 giorni nell'anno), congedo ordinario e riposo sostitutivo delle festività soppresse, congedo di maternità, terapie salvavita ed altre assimilabili, permessi retribuiti per donatori di sangue, permessi retribuiti per donatori di midollo osseo, permessi per funzioni elettorali, permessi per lutti, permessi per citazioni a testimoniare, assenze per volontariato, permessi legge 104/92, recupero di prestazioni di lavoro straordinario, permessi sindacali retribuiti, scioperi, congedi per le donne vittime di violenza.
7. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale l'erogazione dei premi viene effettuata proporzionalmente alla prestazione lavorativa. Agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno l'erogazione dei premi viene corrisposta in funzione dei mesi di servizio prestati nell'anno.
8. Il sistema di attribuzione degli incentivi legati alla performance previsto dal presente articolo e ss., si applica a partire dalla valutazione riferita all'anno di approvazione del presente contratto.
9. I risparmi sull'effettivo utilizzo degli istituti previsti dal presente CCDI e certificati a consuntivo a fine anno alimentano a saldo il finanziamento annuale della performance individuale, integrando il budget già previsto.

Art. 5

Premi correlati alla performance organizzativa

1. La performance organizzativa è correlata al conseguimento dei risultati e/o obiettivi assegnati secondo le modalità di cui all'art 6, comma 2, all'amministrazione nel suo complesso e/o alle strutture organizzative di massima dimensione dell'Ente, con lo scopo di incentivare la partecipazione degli individui alla realizzazione della programmazione strategica dell'Ente.
2. Le percentuali di coinvolgimento dei dipendenti definiranno la quota spettante al singolo dipendente. La percentuale potrà essere rivista a consuntivo sullo stato di attuazione dello stesso. La distribuzione della performance organizzativa è subordinata al raggiungimento dell'obiettivo a cui le risorse sono collegate. Il premio verrà erogato solo se l'obiettivo sarà raggiunto almeno al 70% e solamente se la performance individuale supera il 70%.
Le somme destinate al raggiungimento dell'obiettivo saranno liquidate:
- al 100% se la valutazione dell'obiettivo risulterà uguale o superiore al 95%;
- in maniera direttamente proporzionale se la valutazione dell'obiettivo risulterà uguale o superiore al 70%.

Art. 6

Premi correlati alla performance individuale

1. La performance individuale di cui all'art. 9 del d.lgs. 150/2009 costituisce il momento di verifica e valutazione di ogni singolo lavoratore da parte del competente titolare di e.q., utilizzando la scheda individuale contenuta nella metodologia di valutazione. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Ente, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito, in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.
2. Il premio per la performance individuale verrà erogato solo se la valutazione individuale risulti almeno pari al 60%.
3. Tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 9 mesi contrattuali, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la performance individuale. In caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.
4. Al fine di definire la quota del premio spettante al singolo dipendente, viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, esclusi i titolari di E.Q., proporzionando alla durata eventuali assunzioni o cessazioni in corso d'anno.
5. Il budget destinato annualmente alla performance individuale in sede di linee di indirizzo da parte della giunta comunale viene suddiviso per il numero di dipendenti dell'Ente di cui al comma precedente, individuando un budget pro-capite.
6. Per ogni dipendente, in base alla valutazione individuale, il premio viene così suddiviso:
 - valutazione inferiore al 60%: nessuna distribuzione di produttività;
 - valutazione tra il 60% e l'80,99%: distribuzione direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito;
 - valutazioni uguali o superiori al 81%: 100% del budget individuale.
7. Al personale che consegua le valutazioni più elevate è attribuita una maggiorazione del premio individuale, pari al 30% in più del valore medio pro-capite dei premi attribuiti. La quota massima di personale cui tale maggiorazione può essere attribuita è pari al 10% del personale valutato positivamente, con arrotondamento all'unità superiore. In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni, la maggiorazione è attribuita secondo i seguenti criteri:
 - a) non aver percepito la maggiorazione del premio nei due anni precedenti;
 - b) superiore valutazione media del triennio;
 - c) maggiore anzianità di servizio nell'Ente.

Art. 7

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

art. 7, comma 4, let. v) CCNL 16.11.2022

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

2. Le parti definiscono i seguenti criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di E.Q., nel rispetto di quanto previsto all'art. 17 commi 4 e 5 del CCNL 16.11.2022.
3. La base per il calcolo della retribuzione di risultato è costituita dalle risultanze del processo valutativo definito con il sistema di misurazione e valutazione della performance vigente. La valutazione viene effettuata dal Nucleo di valutazione, che trasmette le apposite schede al Sindaco ai fini dell'approvazione.
4. La retribuzione di risultato viene determinata in proporzione al grado di raggiungimento degli obiettivi. A tal fine, l'Ente destina alla retribuzione di risultato di ciascun titolare di incarico di E.Q. una quota compresa tra il 15% e il 25% delle risorse agli stessi destinate a titolo di retribuzione di posizione, nel modo seguente:
 - valutazione inferiore o uguale a 40: nessuna retribuzione di risultato;
 - valutazione compresa tra 41 e 60: erogazione del 15% della retribuzione di posizione;
 - valutazione compresa tra 61 e 80: erogazione del 20% della retribuzione di posizione;
 - valutazione compresa tra 81 e 100: erogazione del 25% della retribuzione di posizione.

Art. 8

Definizione delle procedure per le progressioni economiche

art. 7, comma 4, let. c) CCNL 16.11.2022

1. Di seguito vengono definite le procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree nei limiti di quanto previsto all'art. 14 comma 2 lettere a), b), d), e), f) e g) del CCNL 16.11.2022.
2. L'istituto della progressione economica all'interno delle aree si realizza mediante l'attribuzione di differenziali stipendiali, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL.
3. I differenziali stipendiali sono riconosciuti, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure di seguito descritte.
4. Le risorse da destinare ai differenziali stipendiali vengono quantizzate annualmente dalla delegazione trattante, previa attivazione preventiva da parte della giunta comunale in sede di direttive; le risorse ulteriormente necessarie per gli incrementi del differenziale per gli istruttori di polizia locale addetti a funzioni di coordinamento (art. 96 CCNL) e del personale iscritto ad ordini e albi professionali (art. 102 del CCNL) sono finanziate con eventuali risparmi derivanti dalla effettiva assegnazione di progressioni economiche all'interno delle aree (per esempio: a dipendenti a tempo parziale, dipendenti cessati in corso d'anno). In caso di incapienza la spesa è finanziata da risparmi su altre voci di destinazione finanziate con risorse stabili e nel rispetto comunque di quanto previsto dall'art. 80, comma 3, del CCNL e del vincolo di destinazione. In sede di delegazione trattante viene individuato anche il numero dei differenziali stipendiali attribuibili per l'anno di riferimento per ciascuna area contrattuale (quota limitata di dipendenti) seguendo il principio di non discriminazione e ripartito in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico di ciascuna area contrattuale.
5. **Requisiti di partecipazione:**
 - a) concorrono alla selezione i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che, negli ultimi 2 anni, non hanno beneficiato di alcuna progressione economica; per il calcolo del requisito si tiene conto delle

date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate (1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo).

- b) non essere stati sottoposti, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione, a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore 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. Criteri di valutazione:

I criteri specifici di valutazione utilizzati per predisporre le graduatorie, per ogni singola area contrattuale, finalizzate al riconoscimento della progressione economica all'interno dell'Area di appartenenza sono i seguenti:

A - Valutazione della performance del triennio precedente

Si intende la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.

Il punteggio massimo previsto sarà assegnato alla valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna area contrattuale. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore.

B - Esperienza professionale

Si intende l'anzianità maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31.12 dell'anno precedente la decorrenza dell'istituto, con esclusione dell'anzianità necessaria per accedere alla selezione stabilita al comma 2, punto B), lettera a).

Nel caso di dipendenti assunti con mobilità nel calcolo dell'anzianità si tiene conto anche degli anni maturati presso l'altra amministrazione. Eventuali periodi di aspettativa non vengono computati nel calcolo dell'anzianità. Ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno.

C - Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi

Le competenze professionali acquisite sono:

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

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

I corsi di formazione/aggiornamento già precedentemente valutati ai fini di una progressione

economica, con esito positivo per il candidato, non saranno più considerati ai fini della valutazione di una nuova procedura di selezione.

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

D- Capacità e abilità in ambito lavorativo

Con le capacità e abilità in ambito lavorativo, si valutano (anche in relazione all'esito della valutazione della performance) per un periodo minimo di tre anni:

- la capacità operativa di tradurre in prodotti finiti le indicazioni ed i programmi di lavoro assegnati;
- la capacità di svolgere con competenza ed autonomia i compiti definiti per il profilo;
- il grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'Ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi e partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità;
- iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative e migliorative dell'organizzazione del lavoro.

7. Ponderazione dei criteri di valutazione

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

Tabella Criteri di valutazione per le progressioni economiche orizzontali					
Area	Valutazione della performance del triennio precedente (non inferiore a 40)	Esperienza professionale (non superiore a 40)	Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi	Capacità e abilità in ambito lavorativo	Totale massimo
Operatori	45	35	5	15	100
Operatori esperti	50	25	10	15	100
Istruttori	55	15	15	15	100
Funzionari E.Q.	60	5	20	15	100

8. Formazione della graduatoria e criteri di priorità

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

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

numero anni senza progressione	%
Da più di 6 anni a 7	1%
Da più di 7 anni a 8	2%
Oltre 8 anni	3%

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

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

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

- a) maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
- b) maggior numero di anni dall'ultimo differenziale stipendiale/categoria economica di inquadramento;
- c) maggior anzianità di servizio nella posizione in godimento;
- d) maggiore età anagrafica.

Qualora tra i dipendenti aventi diritto alla progressione economica ve ne fosse qualcuno ammesso con riserva, la posizione ricoperta viene congelata e le relative somme accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare.

TITOLO III TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE DIPENDENTE

Art. 9

Indennità correlata alle condizioni di lavoro

art. 7, comma 4, let. d) CCNL 16.11.2022- art 70 bis CCNL 21.05.2018

1. L'ente corrisponde un'unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) disagiate;
 - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c) implicanti il maneggio di valori.
2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1. La misura economica lorda giornaliera dell'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i valori minimi e massimi stabiliti dall'art 70 bis del CCNL 21.05.2018.
3. Si intendono **fattori rilevanti di disagio** quelli derivanti da prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata e/o tali da condizionare, in senso sfavorevole, l'autonomia temporale e relazionale del singolo rispetto a quella di altri dipendenti con analoghe mansioni/ruolo. tenendo conto delle caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali dell'ente e del settore di attività nonché la misura economica lorda giornaliera dell'indennità di cui al presente articolo commisurata entro i valori minimi e massimi stabiliti dal vigente CCNL.

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 ed è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.
4. Si intendono **fattori rilevanti di rischio** quelli che comportano una continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, tenendo conto delle caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali dell'ente e del settore di attività. Si individuano, a titolo esemplificativo, i seguenti fattori rilevanti di rischio:
 - a) utilizzo di materiali (quali agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), conduzione di

mezzi (meccanici, elettrici, a motore ecc...), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni e ogni altra attività svolta in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;

b) attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;

c) attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisico.

Il rischio è una situazione o condizione lavorativa diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento e si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari, non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

5. Viene individuato come **fattore implicante maneggio valori** l'essere adibiti in via continuativa a funzioni che comportino il maneggio di valori monetari (denaro contante ovvero altri valori che, anche se non monetizzabili, corrispondono comunque ad un determinato valore monetario: buoni pasto, buoni benzina, ecc...), cioè un'attività di riscossione, conteggio, distribuzione e/o pagamento ad altri soggetti 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.

Non si computano, pertanto, 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.

L'erogazione dell'indennità avviene sulla base dei dati desunti dai rendiconti annuali resi singolarmente dagli agenti contabili in sede di conto giudiziale di cui all'art. 139 del D.Lgs. n. 147/2016.

6. L'indennità di cui al presente allegato è determinata come segue:

Condizioni di lavoro	Importo giornaliero	
Attività disagiate		€ 1,50
Attività rischiose		€ 1,50
Attività implicanti maneggio di valori	maneggio di importo annuo complessivo fino a 1.000	€ 1,00
	maneggio di importo annuo complessivo da € 1.001 a 5.000	€ 1,50
	maneggio di importo annuo complessivo oltre € 5.001	€ 2,00

7. L'individuazione dei dipendenti che hanno svolto le attività di cui al presente articolo viene definita annualmente dai rispettivi incaricati di E.Q con apposita attestazione/certificazione inviata all'ufficio del personale.
8. L'erogazione della relativa indennità al personale viene disposta annualmente, in unica soluzione, da parte del Responsabile del servizio risorse umane, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione delle presenze /assenze e della certificazione di cui al comma 7 e i relativi oneri sono a carico del fondo risorse decentrate di cui all'art 79 del CCNL 2019-2021.

Art. 10

Criteria generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità

art. 7, comma 4, let. f) CCNL 16.11.2022- art 84 CCNL CCNL 16.11.2022

1. Per specifiche responsabilità si intende l'espletamento di specifici compiti, attribuiti con atto formale, aventi ad oggetto l'esercizio di funzioni di speciale complessità, in piena autonomia gestionale e organizzativa e che comportano assunzione diretta di responsabilità.
2. La locuzione "specifiche responsabilità" non coincide con "responsabilità del procedimento", pertanto non è sufficiente l'assegnazione di una responsabilità di procedimento per far sorgere il diritto al compenso. La specifica responsabilità, anche di procedimento, deve qualificarsi come particolarmente complessa o deve riferirsi a incarichi che impongano l'assunzione di diretta responsabilità di iniziativa e di risultato.
3. L'importo dell'indennità di cui al presente articolo viene riferita al personale che non risulti titolare di un incarico di EQ e viene riconosciuto in misura non superiore ad 3.000 euro annui lordi.
4. L'organo politico, in sede di direttive alla delegazione trattante, propone annualmente il budget complessivo da assegnare all'istituto di cui al presente articolo.
5. L'individuazione e l'attribuzione della specifica responsabilità è competenza esclusiva degli incaricati di E.Q che, al termine di ogni anno, verificano il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo.
6. Il compenso massimo attribuibile singolarmente per l'esercizio delle specifiche responsabilità viene determinato in relazione ai seguenti elementi di valutazione, attraverso apposita pesatura effettuata dall'incaricato di E.Q:

Area contrattuale (A) max 14	Area operatori: 4 Area operatori esperti: 8 Area Istruttori: 12 Area dei Funzionari e della E.Q.: 14
Organizzazione (B) max 12 punti	Complessità organizzativa: (numero appartenenti all'ufficio: fino a uno, basso - a due medio - da tre in poi alto) (2-3-4) Grado relazioni esterne: basso-medio-alto (1-3-4) Grado relazioni interne: basso-medio-alto (1-3-4) <i>Nel caso di una sola unità viene attribuito un punteggio medio alto in funzione della complessità dei carichi di lavoro e della coordinazione con i vari dipendenti che a diverso titolo sono coinvolti nei procedimenti.</i>
Complessità (C) max 18 punti	Grado complessità giuridica: basso-medio-alto (2 - 5 - 6) Grado complessità tecnica: basso-medio-alto (2 - 5 - 6) Grado complessità gestionale: basso-medio-alto (2 - 5 - 6)
Livello di autonomia (D) max 12 punti	punti 4: Il soggetto svolge incarichi che comportano un basso livello di autonomia operativa. punti 8: Il soggetto svolge incarichi che comportano un medio livello di autonomia operativa. punti 12: Il soggetto svolge incarichi che comportano un alto livello di autonomia operativa.
Gestione (E) max 25 punti	in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile e al fine dell'obiettiva valutazione, si terrà conto dei seguenti punteggi: Fino a Punti 8: Si attribuiscono ai dipendenti che espletano attività complesse previsti da leggi o regolamenti. da 9 a Punti 15: Si attribuiscono ai dipendenti che espletano attività complesse anche se ripetitive che comportano rilievi esterni e denotano relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali,

	organi di massimo vertice politico dell'Ente ecc.). da 16 a Punti 25: Si attribuiscono ai dipendenti che espletano attività complesse non ripetitive che comportano notevole impegno rilievi esterni e denotano relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente ecc.).
Responsabilità (F) max 15 punti	Responsabilità civile: basso-medio-alto (1-3-5) Responsabilità penale: basso-medio-alto (1-3-5) Responsabilità contabile: basso-medio-alto (1-3-5)
Sostituzione E.Q. (G) 4 punti	sostituzione dell'incaricato di E.Q.

7. La misura dell'indennità di cui trattasi verrà determinata mediante l'utilizzo del seguente modello di ripartizione:
- a) determinazione del *budget* complessivo, in sede di linee di indirizzo alla delegazione trattante, da parte della giunta comunale, che stabilisce la quota delle risorse da destinare all'istituto;
 - b) attribuzione delle specifiche responsabilità da parte dell'incarico di E.Q., con proprio provvedimento da trasmettere all'ufficio preposto alla gestione giuridica del personale
 - b) ripartizione del *budget* rispetto al punteggio ottenuto in base agli elementi di valutazione di cui al comma 6, in modo proporzionale rispetto all'indennità massima di € 3.000,00. I superiori importi, qualora il budget assegnato alle specifiche responsabilità risulti insufficiente a compensare tutti gli aventi diritto, saranno riproporzionati in relazione all'effettivo stanziamento.
8. La presente indennità verrà riproporzionata in dodicesimi qualora il lavoratore risulti assente dal lavoro (non considerando le ferie, i congedi di maternità/paternità, nonché ulteriori prerogative indicate espressamente dalla legislazione e dalle vigenti norme contrattuali) in maniera continuativa oltre un mese all'anno.
9. In sede di verifica annuale della ripartizione delle risorse disponibili i predetti parametri potranno essere soggetti a revisione, previa informazione di cui all'art. 4 del CCNL 16.11.2022.
10. Le specifiche responsabilità 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.

Art. 11

Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per rinvii di specifiche leggi

art. 7, comma 4, let. g) CCNL 16.11.2022

1. Le parti si danno reciprocamente atto che, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. g), del CCNL 16.11.2022, i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche disposizioni di legge operano il rinvio alla contrattazione collettiva saranno oggetto di apposite sessioni di contrattazione integrativa.
2. Le risorse relative ai compensi previsti dal presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, confluiscono nel Fondo risorse decentrate e sono distribuite secondo quanto previsto dal presente contratto decentrato integrativo ovvero da corrispondenti disposizioni di legge e Regolamenti ove previsti.
3. Gli incentivi di cui al precedente comma 1, vengono erogati ai dipendenti interessati, subordinatamente all'effettivo stanziamento in bilancio delle corrispondenti risorse, con atto dell'incaricato di E.Q. interessato.

TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO

Art. 12 Orario di lavoro flessibile

art. 7, comma 4, let. p) ed r) CCNL 16.11.2022 e art 29 CCNL 16.11.2022

1. L'Ente prevede un'articolazione dell'orario di lavoro in cinque giorni settimanali, dalle ore 7:45 alle 14:15, con un rientro pomeridiano nella giornata del martedì dalle ore 15:00 alle 18:30, fatti salvi i servizi che, per la loro natura necessitano di una diversa articolazione giornaliera e oraria.
2. Al fine di garantire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, il personale può avvalersi di forme di flessibilità oraria, consistenti nella possibilità di anticipare e/o posticipare l'orario di entrata e di uscita di 30 minuti. La fruizione della flessibilità oraria non richiede autorizzazione, ma non deve essere costante e sistematica, assurgendo a "modifica" del proprio orario di lavoro.
3. I titolari di incarichi di elevata qualificazione possono rendere in considerazione particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, faccia richiesta di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro, compresa l'astensione dal turno pomeridiano.
4. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione dei commi 2 e 3 deve essere recuperato entro i due mesi successivi, secondo le modalità e i tempi concordati con l'incaricato di E.Q.
5. Le fasce di flessibilità non potranno sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico.
6. Sono esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto, individuati dai rispettivi incaricati di E.Q.
7. La durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata, ai sensi dell'art 29, comma 2 CCNL 16.11.2022, con riferimento ad un arco temporale di sei mesi, elevabile fino a ulteriori 6 mesi nei seguenti casi:
 - a) dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
 - b) dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004;
 - c) dipendenti incaricati di Elevate Qualificazioni;
 - d) comprovate esigenze organizzative precipuamente dirette a garantire la qualità dei servizi erogati, individuate dall'ente, previa informativa ai soggetti sindacali secondo quanto indicato all'art. 4 c. a del CCNL 16.11.2022.

Art. 13 Lavoro straordinario

art. 14 CCNL 01.04.1999

1. Le prestazioni di lavoro straordinario devono essere espressamente autorizzate dal competente incaricato di E.Q., sulla base delle esigenze organizzative e di servizio e nell'ambito del budget disponibile. A tal fine, l'Ente destina risorse finanziarie in misura non superiore a quelle destinate nell'anno 1998 al fondo straordinario ridotte nella misura del 3%.
2. Il limite massimo annuo individuale per le prestazioni di lavoro straordinario è determinato in 180 ore. Per esigenze eccezionali, debitamente motivate dal competente incaricato di E.Q. riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, detto limite massimo

individuale può essere elevato fino a 220 ore, nel rispetto comunque del limite delle risorse previste nel relativo fondo.

3. Eventuali somme residue derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario dell'anno precedente, accertate a consuntivo, verranno utilizzate per impinguare, di anno in anno, le risorse variabili del fondo come previsto all'art. 79 c. 2 let. d) del CCNL 16.11.2022.

Art. 14 **Banca delle ore**

art. 7, comma 4, let. o) CCNL 16.11.2022- art 33 CCNL 16.11.2022

1. E' istituita nell'Ente la banca delle ore, nella quale confluiscono, nei limiti di cui al comma 2, su richiesta volontaria del dipendente, i crediti maturati a seguito della prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzato, entro il limite individuale massimo di cui al comma 2. A ciascun lavoratore che ne faccia richiesta viene intestato un cono individuale.
2. Le parti concordano che il numero massimo di ore annue per ciascun dipendente, non titolare di incarico di E.Q., che può confluire nella banca delle ore è pari 180 ore annue.
3. Le ore accantonate possono essere richieste, previa autorizzazione della competente E.Q. di appartenenza, da ciascun lavoratore come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione e non danno, in alcun modo, diritto a richieste di pagamento. La fruizione del riposo compensativo dovrà comunque essere compatibile con le esigenze organizzative e di servizio.
4. Le risorse impegnate per lavoro straordinario e non erogate a fronte dell'utilizzo dei riposi compensativi sono riportate in economia a favore dell'Ente e tornano nella piena disponibilità dello stesso per i propri fini istituzionali.

Art. 15 **Indennità di reperibilità**

art. 7, comma 4, lett. i) e k) CCNL 16.11.2022- art 24 CCNL 21.05.2018

1. L'istituzione del servizio di **pronta reperibilità** per le aree di pronto intervento è disposto dall'Ente secondo le proprie esigenze, garantendo, ove possibile, la rotazione tra più dipendenti.
2. Ciascun dipendente può essere collocato ordinariamente in reperibilità per non più di 6 volte in un mese. Per comprovate, specifiche e motivate esigenze essenziali a garantire l'erogazione del servizio, detto limite può essere aumentato fino a 8 volte in un mese per un numero massimo di 2 mesi per anno, previa tempestiva informativa alle organizzazioni sindacali.
3. In caso di chiamata, l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
4. La misura dell'indennità di cui al comma 1 dell'art. 24 del CCNL 21.05.2018, fino a 6 volte al mese, è pari ad € 10,33; oltre 6 volte, viene elevata a 13,00 euro, frazionabili secondo le vigenti norme contrattuali, e comunque fatta salva una diversa indicazione in sede utilizzo annuale. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato
5. Su indicazione della parte datoriale, l'istituto della pronta reperibilità viene riconosciuta a:
 - a) personale con funzione di ufficiale di stato civile;
 - b) polizia municipale;
 - c) custode cimitero.

Art. 16 **Turnazione**

art. 7, comma 4, let. ac) CCNL 16.11.2022 e 30 CCNL 16.11.2022

Fermo restando l'art. 30 CCNL 16.11.2022, è riconosciuta la facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30 comma 5, lett d), del CCNL 16/11/2022. Il recupero dovrà essere effettuato entro 30 gg. dalla giornata festiva infrasettimanale lavorata, nei tempi concordati con il relativo incaricato di E.Q.

TITOLO V **POLIZIA LOCALE**

Art. 17 **Indennità di servizio esterno**

art. 7, comma 4, let. e) CCNL 16.11.2022- art 100 CCNL 16.11.2022

1. Al personale della polizia municipale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria in servizi esterni di vigilanza compete un'indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i valori minimi e massimi giornalieri previsti dall'art 100 del CCNL del 16.11.2022.
2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno ed è dovuta quando almeno il 50% dell'impegno orario giornaliero venga effettivamente svolto all'esterno, con la sola eccezione degli eventuali adempimenti strettamente conseguenti e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso.
3. Nei casi in cui, per particolari esigenze organizzative dell'ente o per la fruizione da parte del dipendente di specifici permessi ad ore, previsti sia dalla legge che dalla contrattazione collettiva, la prestazione lavorativa nei servizi esterni non copra l'intera durata della giornata lavorativa, l'indennità sarà necessariamente riproporzionata in relazione all'arco temporale di effettivo svolgimento della stessa prestazione lavorativa resa nei servizi esterni, come di seguito stabilito.
4. Le parti concordano che l'importo da erogare a titolo di indennità di servizio esterno è pari a € **1,50/giorno**.
5. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento del Responsabile di E.Q. da trasmettere all'ufficio del personale.
6. L'erogazione dell'indennità al personale viene disposta annualmente, in unica soluzione, da parte del Responsabile del servizio risorse umane, su attestazione del Responsabile di E.Q. contenente l'asseverazione delle condizioni previste dai commi del presente articolo, la percentuale di attività svolte all'esterno e le giornate lavorate e i relativi oneri sono a carico del fondo risorse decentrate di cui all'art 79 del CCNL 2019-2021.
7. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno di cui all'art 30 CCNL 2019-2021;
 - b) è cumulabile con le indennità di cui all'art 37, comma 1 lett b) CCNL del 6.07.1995 e ss.mm.ii;
 - c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
 - d) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi;

e) è cumulabile con l'indennità di maneggio valori di cui all'art 70 bis, comma 1 lett. c) CCNL 21.05.2018

8. Tale indennità potrà essere elevata con il finanziamento degli incentivi derivanti dai proventi di cui agli artt. 142 e 208 CdS, previa redazione di apposito progetto da sottoporre in contrattazione decentrata.

Art. 18 Indennità di funzione

art. 7, comma 4, let. w) CCNL 16.11.2022- art 97 CCNL 16.11.2022

1. Le parti convengono che al personale inquadrato nell'area degli istruttori e dei funzionari e dell'elevata qualificazione che non risulti titolare di un incarico di EQ appartenente al corpo di polizia locale possa essere erogata un'indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. Il personale destinatario dell'indennità di cui al presente articolo è individuato dall'incarico di E.Q., mediante atto formale motivato delle specifiche responsabilità connesse al grado ed al ruolo rivestito in stretta correlazione alla concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane nell'ambito del budget economico annuale destinato.
3. L'ammontare dell'indennità di cui al presente articolo è determinata fino ad un massimo di € 3.000 annui lordi da corrispondere per dodici mensilità, tenendo conto del grado rivestito, delle responsabilità connesse al ruolo, delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali, ambientali dell'ente, come di seguito dettagliati.

4. **Grado rivestito**

Agente (area degli istruttori – ex categoria C)	parametro 10
Sottufficiale (area dei Funzionari ed E.Q. – ex categoria D1)	parametro 20
Ufficiale (Area dei Funzionari ed E.Q. – ex categoria D3)	parametro 30

5. **Responsabilità connesse al ruolo**

Nell'ottica di graduare il sistema di responsabilità connesse alla posizione rivestita, l'assetto delle responsabilità viene articolato su tre variabili di attività che ogni grado e ruolo può essere chiamato ad assumere, come di seguito rappresentato:

Responsabilità su progetti (quale risultato deve conseguire?)	moltiplicatore 5
Responsabilità su funzioni (quali funzioni svolge la posizione?)	moltiplicatore 5
Responsabilità su servizi (a quale sistema di servizi è adibito?)	moltiplicatore 5

6. **Peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'ente**

Le peculiarità riferite alle caratteristiche dell'Amministrazione individuate tra quelle di seguito rappresentate:

1	ente con ordinarie competenze in ambiti della sicurezza urbana, tutela dell'ambiente e tutela sociale, con limitate criticità sociali e non rilevanti disagi socio-economici, di limitate dimensioni strutturali e articolazioni organizzative interne ed esterne	indice 0,5
2	ente con rilevanti competenze in ambiti della sicurezza urbana, della tutela dell'ambiente e della tutela sociale, con significative criticità sociali e con rilevanti disagi socio-economici, di medie dimensioni strutturali e articolazioni organizzative interne ed esterne	indice 0,7
3	ente con elevate ed ampie competenze in ambiti della sicurezza urbana, della tutela dell'ambiente e della tutela sociale, con elevate criticità sociali e con estesi disagi	indice 0,9

	socio-economici, di rilevanti dimensioni strutturali e articolazioni organizzative interne ed esterne	
--	---	--

7. Il range di riconoscimento dell'indennità, al fine di renderla compatibile con il grado rivestito e le connesse responsabilità, viene sviluppato su tre aree economiche, che rappresentano l'ambito di intervento dei parametri sopra riportati, come di seguito indicato:

Agente (Area degli Istruttori – ex categoria C)	fino ad € 1.500,00
Sottufficiale (Area dei Funzionari ed E.Q. – ex categoria D1)	da € 1.500,00 sino ad € 3.000,00
Ufficiale (Area dei Funzionari ed E.Q. – ex categoria D3)	da € 3.000,00 sino ad € 4.000,00

8. La presente indennità verrà riproporzionata in dodicesimi qualora il lavoratore risulti assente dal lavoro (non considerando le ferie, i congedi di maternità/paternità, nonché ulteriori prerogative indicate espressamente dalla legislazione e dalle vigenti norme contrattuali) in maniera continuativa oltre un mese all'anno.
9. In sede di verifica annuale della ripartizione delle risorse disponibili i predetti parametri potranno essere soggetti a revisione, previa informazione di cui all'art. 4 del CCNL 16.11.2022.
10. L'indennità di cui al presente articolo, correlata all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui risulta finalizzata, può essere soggetta a revisione, integrazione e revoca sulla base delle modificazioni dei presupposti che ne hanno giustificato il riconoscimento, con riferimento al grado ed al ruolo rivestiti dal dipendente interessato.
11. L'Ente propone annualmente, la determinazione del budget in sede di linee di indirizzo da parte della giunta comunale che stabilisce la quota delle risorse da destinare all'istituto e i relativi oneri sono a carico del fondo risorse decentrate di cui all'art 79 del CCNL 16.11.2022.
12. La graduazione della responsabilità di funzione viene determinata mediante i criteri di cui ai superiori commi dall'incarico di E.Q. ovvero, per specifiche tematiche, dell'organo politico.
13. La misura della indennità di cui trattasi verrà determinata mediante l'utilizzo del seguente modello di ripartizione:
- determinazione del budget;
 - ripartizione del budget sulla scorta del punteggio ottenuto in modo proporzionale rispetto all'indennità massima;
 - i superiori importi, qualora il budget assegnato risulti insufficiente a compensare tutti gli aventi diritto, saranno riproporzionati in relazione all'effettivo stanziamento.

esemplificazione applicativa:

- Parametro di grado: Sottufficiale - *parametro 20*
- Responsabilità di ruolo: di Funzioni - *punti 5*
- Caratteristiche dell'Ente: ordinarie di limitate dimensioni (tipologia 1) – *indice 0,5*
- Fascia economica: *da 1.500,00 a € 3.000,00*

Valore massimo del sistema di pesi per il Sottufficiale 90, calcolato come segue:

parametro di grado (20) moltiplicato per il livello di responsabilità di ruolo (max. 5) e moltiplicato per le caratteristiche più gravose dell'ente (max 0,5).

La posizione potrà beneficiare di un valore di indennità di funzione annua lorda come di seguito calcolata:

20 (parametro di Sottufficiale) X 5 (moltiplicatore per responsabilità di Funzioni) = 100

100 X 0,5 (indice di peculiarità di tipologia 1) = 50.

Il computo del valore viene così determinato con una semplice proporzione:

3.000 (valore max dell'indennità per il sottufficiale) : 90 (punteggio max conseguibile dal ruolo) = X (valore dell'indennità da determinare) : 50 (valore di punteggio effettivamente conseguito dalla posizione esaminata) da cui consegue il valore dell'indennità spettante:

(3.000 / 90) / 50 = 1.666,00 annui lordi.

14. L'indennità di cui al presente articolo:

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

- b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art 37, comma 1, lett. b) CCNI 06.07.1995 e ss.mm.i;
- c) è cumulabile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art 100 del CCNL 16.11.2022;
- d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
- e) non è cumulabile con le indennità di specifiche responsabilità di cui all'art 84 del CCNL 16.11.2022;
- f) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.

TITOLO VI ALTRE DISPOSIZIONI

Art. 19

Linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro

art. 7, comma 4, let. m) CCNL 16.11.2022

1. Le parti concordano le seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:
 - a) 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;
 - b) 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;
 - c) l'amministrazione si impegna a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione a tutto il personale in materia di sicurezza, salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi;
 - d) le parti sindacali si impegnano a collaborare con l'amministrazione per la sensibilizzazione dei lavoratori sul tema della sicurezza e salute nei luoghi di lavoro e sull'elezione/designazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. Ove richiesto, ricevono informazioni generali (organigramma e organizzazione sicurezza, ambienti di lavoro, piani formativi, sorveglianza sanitaria, ecc...);
 - e) su richiesta, le parti si incontrano per verificare le iniziative assunte e per avanzare specifiche proposte ovvero per adottare specifiche misure;
 - f) l'amministrazione, su richiesta della RSU o delle organizzazioni sindacali, rende disponibile per la consultazione in azienda il documento di valutazione dei rischi.

Art. 20

Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi

art. 7, comma 4, let. t) CCNL 16.11.2022

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

TITOLO VII DISPOSIZIONI FINALI

Art. 21 Utilizzo dei risparmi

1. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte stabile confluiscono nel fondo destinato alla performance del medesimo anno a cui le economie si riferiscono. Le economie sulla distribuzione dei premi legati alla performance confluiscono nel fondo risorse decentrate dell'anno successivo.
2. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte variabile costituiscono economie di bilancio.

Art. 22 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 2023/2025, salvo:
 - a. modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
 - b. la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
 - c. la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso l'invio del testo in posta elettronica o mediante consegna di copia cartacea da parte dell'ufficio personale e la pubblicazione sul sito istituzionale.
3. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
4. In ogni caso, le piattaforme sindacali per il rinnovo del contratto collettivo nazionale sono presentate sei mesi prima della scadenza del rinnovo del contratto e comunque in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.
5. Le clausole del presente contratto possono essere oggetto di interpretazione autentica, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione.
6. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

Art. 23 Interpretazione autentica

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 20 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale e la parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti

una richiesta scritta con lettera raccomandata, o a mezzo PEC, che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCDI

Art. 24

Tempi, modalità e procedure di verifica dell'attuazione del presente contratto

1. Con cadenza annuale, di norma nel mese di maggio e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo. Tale verifica viene condotta in una o più riunioni tra la delegazione trattante di parte pubblica ed i soggetti sindacali e si conclude con la redazione di uno specifico verbale di cui le parti sono impegnate a tenere conto in sede di contrattazione decentrata, che viene trasmesso alla giunta e viene pubblicato sul sito internet dell'ente.
2. Inoltre, nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.

Art. 25

Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Misure, valori, criteri, procedure, limiti e quant'altro stabilito nel presente contratto decentrato potranno essere modificati e/o aggiornati in sede utilizzo annuale.
3. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione o disapplicazione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di CCNL.
4. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.

San Mauro Castelverde, 29.12.2023