

COMUNE DI SAN FILIPPO DEL MELA

Città Metropolitana di Messina



CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI) PARTE NORMATIVA PER IL TRIENNIO 2023/2025 DEL COMUNE DI SAN FILIPPO DEL MELA

L'anno **duemilaventitre**, il giorno **ventotto** del mese di **dicembre**, presso la sede del Comune di San Filippo del Mela - Ufficio del Segretario Generale, dott.ssa Chiara Piraino, Presidente della Delegazione Trattante di Parte Pubblica;

VISTA la delibera n. 51 del 13.04.2023 con la quale la Giunta Municipale ha proceduto alla nomina della Delegazione Trattante di parte Pubblica;

VISTE: la pre-intesa C.C.I. parte normativa 2023/2025 e la pre-intesa del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo – Parte economica, anno 2023, sottoscritte in data 20.12.2023 tra la Delegazione Trattante di Parte Pubblica e la Parte Sindacale;

VISTO il provvedimento n. 164 del 28.12.2023 esecutivo ai sensi di legge, con il quale la Giunta Municipale ha deliberato l'autorizzazione al Segretario Comunale, nella qualità di Presidente della delegazione Trattante di parte Pubblica, alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Integrativo - parte normativa - per triennio 2023/2025 e dell'accordo annuale - parte economica 2023, riguardante la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate;

› la delegazione di parte pubblica:

Presidente – dott.ssa Chiara Piraino – Segretario Generale

Componente – dott. Angelo Lo Duca – Responsabile Area Affari Generali

Componente – Rag. Carbone Santina – Responsabile Area Gestione Risorse

Componente – Ing. Pietro Varacalli – Responsabile Area Gestione del Territorio

Componente – dott.ssa Nunziata Fiorello – Responsabile Area Servizi alla Persona

Componente – dott. Filippo Pancrazi – Responsabile Area Polizia Municipale

› la delegazione di parte sindacale:

OO.SS. Territoriale **FP CGIL** - Salvatore Di Paola

(delegato dalla Segreteria Provinciale CGIL-FP, con nota Prot. Com.le n. 24415 del 28.12.2023)

OO.SS. Territoriale **FP CISL** - Giovanni Coledi

OO.SS. territoriale **C.S.A.** - Salvatore D'Amico

(delegato dalla Segreteria Provinciale C.S.A., con nota Prot. Com.le n. 24388 del 28.12.2023)

R.S.U. Aziendale - Paola Demariano

R.S.U. Aziendale - Salvatore Di Paola

R.S.U. Aziendale - Domenica Trifirò

R.S.U. Aziendale - Salvatore D'Amico

Le Parti convengono e stipulano quanto di seguito:

INDICE

Titolo I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Oggetto e obiettivi

Art. 2 - Ambito di applicazione

Art. 3 - Durata – decorrenza

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

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

Art. 5 - Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili

Art. 6 - Strumenti di premialità

Titolo III - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

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

Art. 8 - Performance Organizzativa ed Individuale

Art. 9 - Assegnazione del premio individuale

Art. 10 - Differenziazione del premio individuale

Titolo IV – ORDINAMENTO PROFESSIONALE -

Art. 11 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree (art. 14 CCNL 16 novembre 2022)

Art. 12 - Principi generali per la progressione verticale

Art. 13 - Personale utilizzato a tempo parziale nei servizi in convenzione

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

Art. 14 - Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21 maggio 2018 - art. 7 lett.d) CCNL)

Art. 15 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16 novembre 2022)

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

Art. 16 - Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 17 - Modalità e criteri per la ripartizione degli incentivi tecnici (art. 45 del decreto legislativo n. 36/2023)

Art. 18 - Definizione dei criteri per gli incentivi per il settore entrate (Art 7 comma 4 lett. g)

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

Art. 19 - Welfare integrative (art. 82 CCNL 16 novembre 2022)

Art. 20 - Previdenza Complementare

Titolo VIII - DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO

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

Art. 22 - Turnazione e modalità per la riduzione dell'orario dei lavoratori turnisti (art. 30 CCNL 16 novembre 2022)

Art. 23 - Lavoro straordinario (art. 32 CCNL 16 novembre 2022)

Art. 24 - Rapporto di lavoro a tempo parziale (art. 53 CCNL 21 maggio 2018) -elevazione contingente

Art. 25- Banca delle ore (art. 33 CCNL 16 novembre 2022)

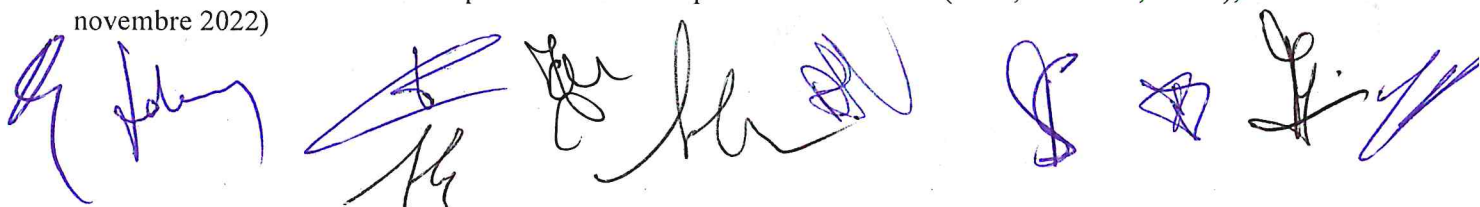
Art. 26 - Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 36 CCNL 16 novembre 2022)

Art. 27 - Orario multiperiodale (art. 31 CCNL 16 novembre 2022)

Art. 28 - Servizio mensa e buono pasto (art. 35 CCNL 16 novembre 2022)

Titolo IX - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 29 - Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, comma 4, lett. u), CCNL 16 novembre 2022)



Art. 30 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ (art. 7, comma 4, lett. v), CCNL 16 novembre 2022)

Titolo X – DISCIPLINE PARTICOLARI

Art. 31 - Innovazioni tecnologiche e formazione

Art. 32 - Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 7, comma 4, lett. m), CCNL 16 novembre 2022)

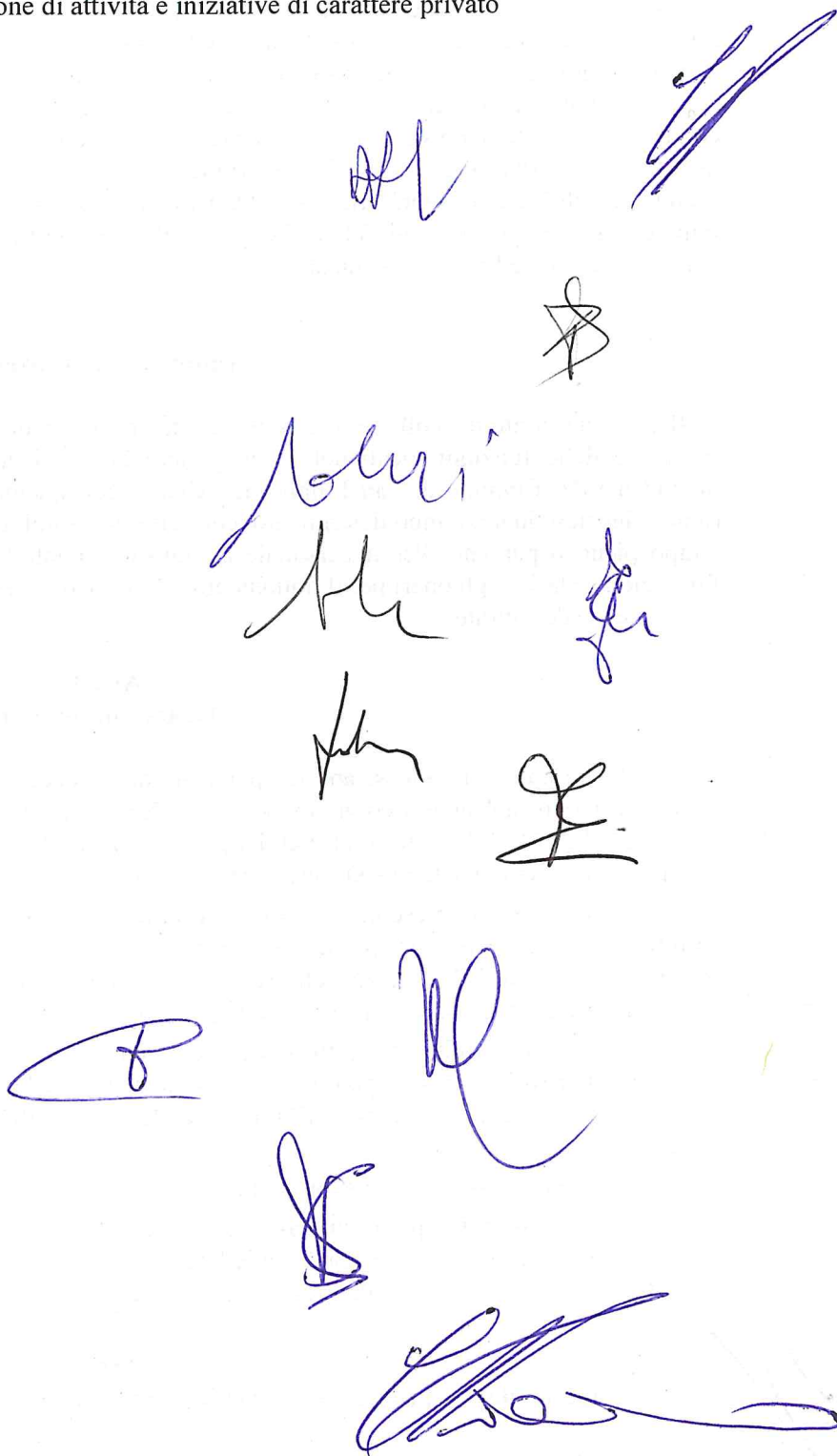
Titolo XI – PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE

Art. 33 - Indennità di servizio esterno (art. 100 CCNL 16 novembre 2022)

Art. 34 - Indennità di funzione (art. 97 CCNL 16 novembre 2022)

Art. 35 - Prestazioni del personale in occasione di attività e iniziative di carattere privato

Titolo XII – DISPOSIZIONI FINALI

The image contains several handwritten signatures in blue ink, arranged in a loose, non-linear fashion. There are approximately 12 distinct signatures of varying lengths and styles, some appearing as simple loops and others as more complex, cursive-like strokes. They are scattered across the right half of the page, below the 'Titolo XII' header.

Titolo I -DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito anche CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (di seguito anche CCNL) demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge e dagli stessi CCNL. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo 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 dipendenti, 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 alla 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, con particolare riferimento alle previsioni dettate nella Legge n. 300/1970, c.d. Statuto dei diritti dei lavoratori, e del D. Lgs. n. 165/2001, testo unico delle disposizioni sul pubblico impiego, nonché dei principi dettati dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro per il personale del comparto regioni ed autonomie locali.

Art. 2

Ambito di applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo, redatto ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL del personale delle funzioni locali del 16 novembre 2022, si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente del Comune di San Filippo del Mela e con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato, contratto di somministrazione, contratto di formazione e lavoro) 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.

Art. 3

Durata - decorrenza

1. Il presente contratto si applica per il triennio successivo alla sottoscrizione e comunque fino alla entrata in vigore del nuovo contratto collettivo decentrato integrativo che sarà dettato in applicazione del CCNL 2022/2024. Gli effetti giuridici del presente contratto collettivo decentrato integrativo decorrono dal giorno successivo alla data di sottoscrizione, salvo diversa prescrizione del presente contratto.

2. I contenuti del presente contratto, nei limiti delle risorse complessive e di quelle destinate ai singoli istituti del salario accessorio, 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 che ne definirà per l'anno di riferimento i nuovi importi.

3. Vengono definite con apposito accordo annuale le somme relative alla modalità di erogazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, fatta salva la facoltà di una delle parti di richiederne la revisione sull'utilizzo delle risorse almeno tre mesi prima dell'inizio di un nuovo esercizio finanziario.

4. Il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati presso l'ente.

5. Ciascuna delle parti, in caso di contrasto sulla 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.

Art. 4

Tempi, modalità, procedure di verifica sull'attuazione del CCI e interpretazione autentica

1. La delegazione trattante si riunisce periodicamente - di norma con cadenza annuale, e comunque entro 30 giorni dalla richiesta di una delle parti stipulanti il presente contratto - al fine di verificare l'attuazione degli istituti normativi ed economici disciplinati dal presente CCI.

2. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
3. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro trenta giorni dalla richiesta avanzata.
4. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

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

Art. 5

Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili

1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente ai sensi dell'art. 79 del CCNL 2019-2021, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste dall'art. 80, comma 2, dello stesso CCNL 16 novembre 2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del Fondo previsto dall'art. 80, comma 3, del citato CCNL 2019-2021, secondo i criteri generali riportati nei commi seguenti.

2. Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa sono ripartite annualmente, previo accordo tra le parti negoziali, secondo i seguenti criteri generali:

a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;

b) riferimento al numero e alla professionalità delle risorse umane disponibili;

c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;

d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

In relazione a quanto previsto nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della *performance* adottato - per quanto di competenza - dagli organi di governo dell'Ente, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

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

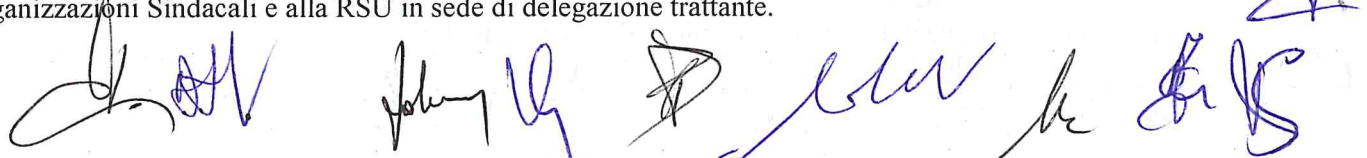
b) le risorse decentrate - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della *performance* - sono ripartite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori *performance*;

c) la premialità è sempre da ricondursi a effettive e misurate situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa del dipendente, discende un valore aggiunto conseguito in relazione alle funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni dell'Ente;

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

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

3. La proposta di ripartizione delle risorse decentrate disponibili tra le diverse modalità di utilizzo, espressa in termini di valori assoluti, viene predisposta annualmente dall'Amministrazione e presentata alle Organizzazioni Sindacali e alla RSU in sede di delegazione trattante.



4. Una volta raggiunta la pre intesa all'esito del negoziato tra Organizzazioni Sindacali, RSU e delegazione trattante di parte pubblica, la stessa viene sottoscritta dalle parti negoziali e sottoposta alla Giunta Comunale che, dopo aver acquisito il parere dell'Organo di revisione economico-finanziaria, delibera in merito all'autorizzazione della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCI.

Art. 6 Strumenti di premialità

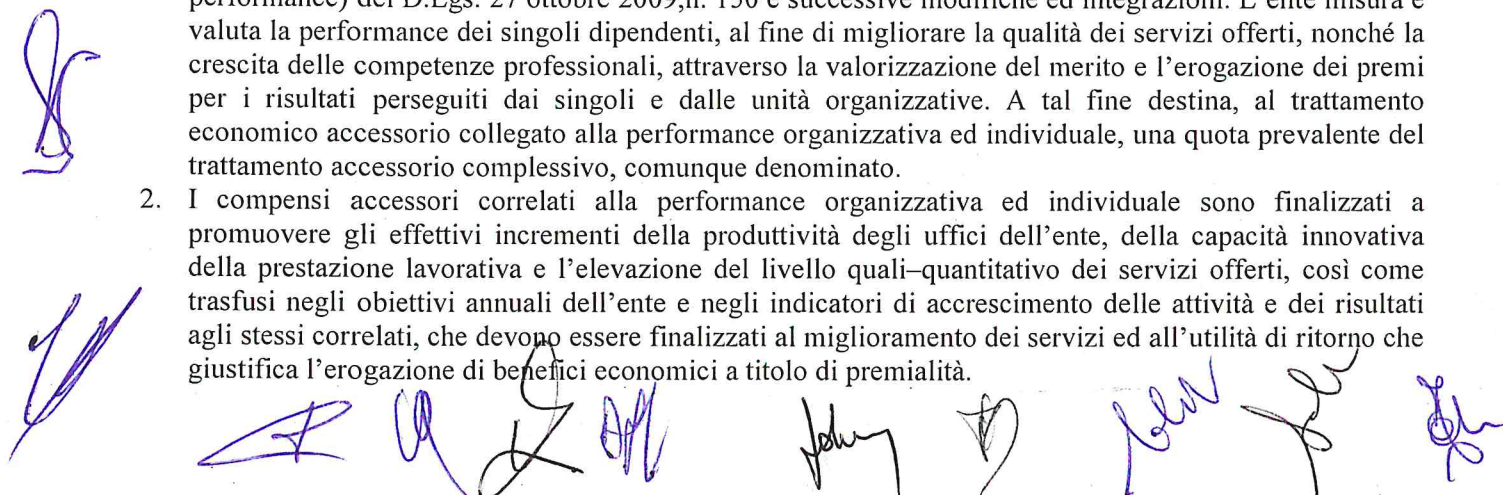
1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati dall'Amministrazione, nel triennio di riferimento del presente contratto collettivo integrativo (fatte salve eventuali successive modifiche e/o integrazioni), è possibile l'utilizzo dei seguenti strumenti di premialità:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) premio differenziale individuale, di cui all'art. 81 del CCNL 16.11.2022;
- d) progressioni economiche all'interno delle Aree (differenziali stipendiali): sulla base di quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL 16.11.2022, potranno essere previste – nel limite delle risorse effettivamente disponibili e specificamente destinate a tal fine nell'accordo annuale di cui all'art.8, comma 4, del predetto CCNL – in modo **selettivo** e riconosciute ad una **quota limitata** di dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e, se compatibile, a tempo determinato, secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 11;
- e) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis CCNL 21.05.2018 e art- 84-bis CCNL 16.11.2022;
- f) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;
- g) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del CCNL 16.11.2022;
- h) indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;
- i) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018;
- j) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;
- k) ulteriori specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalle vigenti norme di legge e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL 21.5.2018, come richiamato dall'art. 79, comma 2, lettera a) del CCNL 16.11.2022;

Titolo III -CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

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

1. Questo ente promuove il merito ed il miglioramento della performance organizzativa ed individuale, attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizza i dipendenti che conseguano le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi economici, secondo i principi stabiliti dal titolo II (misurazione, valutazione e trasparenza della performance) del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e successive modifiche ed integrazioni. L'ente misura e valuta la performance dei singoli dipendenti, al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti, nonché la crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative. A tal fine destina, al trattamento economico accessorio collegato alla performance organizzativa ed individuale, una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo, comunque denominato.
2. I compensi accessori correlati alla performance organizzativa ed individuale sono finalizzati a promuovere gli effettivi incrementi della produttività degli uffici dell'ente, della capacità innovativa della prestazione lavorativa e l'elevazione del livello qualitativo-quantitativo dei servizi offerti, così come trasfusi negli obiettivi annuali dell'ente e negli indicatori di accrescimento delle attività e dei risultati agli stessi correlati, che devono essere finalizzati al miglioramento dei servizi ed all'utilità di ritorno che giustifica l'erogazione di benefici economici a titolo di premialità.



3. E' costituito uno specifico *budget* di salario accessorio destinato all'applicazione del regime di premialità al personale dipendente.
4. Il *budget* di cui al precedente comma è definito ogni anno in sede di contrattazione integrativa.
5. Il responsabile di Area è tenuto a comunicare ai singoli dipendenti i contenuti della scheda di rilevazione, secondo il modello definito dal Sistema di misurazione e valutazione della *performance*.
6. Ogni Responsabile, dopo aver eseguito la valutazione sulla base della metrica adottata dal Sistema di misurazione delle *performance*, comunica le valutazioni all'Ufficio personale dell'Ente, che provvede a suddividere le risorse stanziare tra tutti i dipendenti che non risultano titolari di incarichi di EQ.
7. La misurazione e la valutazione svolte dai responsabili dei Settori sulla *performance* individuale del personale sono effettuate sulla base di quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione delle *performance*.
8. È vietata la distribuzione di trattamenti incentivanti collegati alla performance in modo indifferenziato o sulla base di automatismi, nonché con sistemi diffusivi ed in assenza delle verifiche, validazioni ed attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del citato D.Lgs. n. 150/2009.
9. L'erogazione del premio della *performance* viene effettuata, salvo espresse deroghe indicate nel presente CCI, in unica soluzione annuale, di norma entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento.

Art. 8

Performance Organizzativa ed Individuale

1. La disciplina contenuta nell'art. 80 comma 2 lettera a) e b) e nell' art. 81 del CCNL del 16.11.2022 è relativa alla definizione dei criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale, dei criteri generali delle metodologie di valutazione del personale e dei criteri di ripartizione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

2. Le risorse di cui al comma 1 sono assegnate a ciascun settore secondo i seguenti criteri:

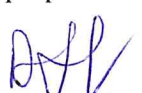
Il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, è suddiviso per Area professionale. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e delle previsioni occupazionali dell'anno che sono calcolate per i mesi di prevedibile servizio;

3. Il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni Area professionale è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella, sommando i risultati ottenuti:

AREA PROFESSIONALE	PARAMETRO
Operatori	1,00
Operatori Esperti	1,20
Istruttori	1,40
Funzionari	1,60

4. Le risorse complessivamente destinate alle performance organizzativa ed individuale sono rapportate al risultato complessivo di cui al punto precedente ottenendo il valore/punto che moltiplicato per il valore del parametro riferito ad ogni Area professionale fa ottenere la quota teorica complessiva per ogni dipendente. La stessa, verrà assegnata ad ogni Settore, in riferimento al numero di dipendenti ed alla Struttura Organizzativa di appartenenza.

5. Le risorse per compensare la performance di ciascun settore e la valutazione delle prestazioni individuali sono ripartite e liquidate tra il relativo personale in funzione del raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati. I dipendenti verranno messi a conoscenza degli obiettivi sui quali saranno valutati; obiettivi proporzionati alle risorse umane, finanziarie e strumentali della Struttura Organizzativa.








Art. 9

Assegnazione del premio individuale

1. La valutazione delle prestazioni dei dipendenti è effettuata, per mezzo della compilazione della **Scheda di valutazione**, riportata nel Sistema di Misurazione e Valutazione delle prestazioni e dei risultati del personale vigente nell'Ente ed adottato dalla Giunta comunale, dal Responsabile del Settore, considerando le attività svolte e gli obiettivi raggiunti dagli stessi.

2. Il Responsabile di Area, ai fini dell'attribuzione dei punteggi previsti nella scheda di valutazione, si avvale delle proprie osservazioni, rispetto al raggiungimento degli obiettivi assegnati, di quelle dei diretti collaboratori e di informazioni di qualunque provenienza, anche sulla base di reclami dell'utenza, purché adeguatamente verificate.

3. Pertanto, in base a quanto previsto dall'art. 80, comma 2 – lettera a) e b), del CCNL 16.11.2022, le risorse per l'incentivazione della produttività sono correlati alla valutazione della performance individuale dei dipendenti. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance del personale, nella determinazione dei fattori di valutazione contenuti nella Scheda di cui al comma 1, terrà conto di un valore percentuale sul punteggio massimo attribuibile da assegnare alla valutazione ottenuta dalla performance organizzativa a seguito di validazione da parte del Nucleo di valutazione sul raggiungimento dei risultati programmati con il P.I.A.O.

4. A conclusione del processo valutativo, considerando il grado di valutazione ottenuto nella scheda di valutazione, il Responsabile del settore provvede a compilare una graduatoria del personale assegnato. In ogni graduatoria, il personale, secondo il sistema di valutazione vigente è suddiviso in fasce di merito utilizzando il seguente criterio selettivo:

PESO	GRADI DI VALUTAZIONE	Livello di performance	Valori in % del premio individuale teorico
Per punteggi tra 91 e 100	Valutazione Elevata	1^ Fascia	100%
Per i punteggi tra 71 e 90	Valutazione positiva	2^ Fascia	90%
Per i punteggi tra 61 e 70	Valutazione positiva	3^ Fascia	80%
Per punteggi tra 51 e 60	Valutazione positiva	4^ Fascia	60%
Per punteggi da 31 a 50	Valutazione positiva	5^ Fascia	50%
Per punteggi fino a 30	Valutazione negativa	6^ Fascia	Nessun compenso

5. I compensi vengono corrisposti al personale dipendente che ha ottenuto una valutazione superiore a 30/100.

6. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse è corrisposta in misura proporzionale alla percentuale di part-time e ai mesi di servizio prestati.

7. Il principio alla base della ripartizione dell'incentivo è che quest'ultimo venga assegnato/corrisposto al personale che è stato effettivamente presente in servizio per un periodo di tempo almeno pari a 180 gg, ritenuti sufficienti a poter valutare la sua prestazione ed a contribuire ai risultati raggiunti dal settore.

8. Si stabilisce altresì che il premio correlato alla performance dei dipendenti, che nell'anno di competenza di suddivisione del fondo avranno percepito incentivi per:

- incentivi per funzioni tecniche in base all'art. 45 del D.lgs. 36/2023 e sue successive modificazioni;
- ulteriori compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 67 comma 3 lett. c). (condono edilizio, Istat, avvocatura ecc.)
- incentivi settore entrata ai sensi dell'art. 1, comma 1091, della legge 145/2018 e s.m.i.

subirà le seguenti riduzioni:

<i>Incentivi</i>		<i>Performance individuale</i>
<i>Importo</i>		<i>Riduzione</i>
<i>Da</i>	<i>A</i>	<i>%</i>
<i>0</i>	<i>2.000,00</i>	<i>zero</i>
<i>Da 2.001,00</i>	<i>4.000,00</i>	<i>20%</i>
<i>Da 4.001,00</i>	<i>7.000,00</i>	<i>40%</i>
<i>Da 7.001,00</i>	<i>10.000,00</i>	<i>60%</i>
<i>Oltre</i>	<i>10.001,00</i>	<i>80%</i>

Art. 10

Differenziazione del premio individuale

Ai dipendenti che conseguano la Valutazione Elevata (1° Fascia), per un numero complessivo non superiore al 10%, è attribuita una maggiorazione del premio individuale in misura pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, importo che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale sulla base del procedimento valutativo.

La maggiorazione del premio è attribuita secondo i seguenti criteri:

Il numero dei dipendenti destinatari della maggiorazione non deve superare il 10% del personale valutato positivamente;

È attribuita ai dipendenti che conseguono una valutazione compresa tra 91 e 100 punti secondo l'ordine decrescente dei punteggi;

È attribuita ai dipendenti che non abbiano riportato sanzioni disciplinari;

In caso di parità di punteggio:

precede il dipendente che non ha mai ottenuto la maggiorazione;

precede il dipendente che non ha ottenuto la maggiorazione nell'anno precedente;

precede il dipendente che ha una valutazione media più elevata nell'ultimo triennio.

La maggiorazione del premio individuale è finanziata con le quote residue della performance (importo assegnato a ciascun settore e non corrisposto). In caso di insufficienza di dette risorse, la maggiorazione verrà finanziata, per la parte non coperta, mediante una corrispondente riduzione del fondo per il settore ove si registra l'incapienza.

Titolo IV-ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Art. 11

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

a) le procedure per l'assegnazione dei differenziali stipendiali sono definite dal CCNL come "procedure selettive di area". Le parti, conseguentemente, provvedono ogni anno – in sede di contrattazione integrativa - a quantificare distintamente e separatamente, per ciascuna delle quattro aree di inquadramento del personale del comparto (Operatori; Operatori esperti; Istruttori; Funzionari e della Elevata Qualificazione), l'ammontare delle risorse decentrate stabili destinate all'attribuzione dei differenziali stipendiali ai dipendenti assunti a tempo indeterminato;

b) 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 del 31 marzo 1999 e dall'art. 31, co. 7, del CCNL del 14 settembre 2000, e calcolando anche ad integrazione del fondo il c.d. differenziale delle progressioni economiche derivante dagli aumenti disposti dai contratti nazionali.

c) 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 in nessun caso al 50%, con arrotondamento alla unità inferiore;

d) possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti che negli ultimi **3 anni** non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Il suddetto requisito viene valutato con riferimento alla data effettiva di decorrenza dell'ultima progressione effettuata. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Qualora alla scadenza del termine di presentazione delle domande relative alla procedura selettiva di area 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 medesimo procedimento disciplinare. Se all'esito del procedimento viene comminata al dipendente una sanzione superiore alla multa, il dipendente stesso viene definitivamente escluso dalla procedura;

e) la procedura di selezione ha inizio con un avviso, da parte del Responsabile dell'Area Affari Generali – Ufficio Personale, da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente per almeno 30 (trenta) giorni; la procedura va effettuata in modo distinto per ognuna delle 4 aree di inquadramento e quindi non si può dare corso ad una graduatoria unica per tutto l'ente.

f) i dipendenti interessati possono presentare, entro il termine riportato nell'avviso, apposita domanda. I candidati, nella domanda di partecipazione debitamente sottoscritta, devono autocertificare il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati;

g) i differenziali stipendiali previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva sono attribuiti sulla base dei **seguenti criteri**, in linea con quanto disposto dall'art. 14, comma 2, lett. d) ed e), del CCNL 16 novembre 2022:

1. **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;
2. **Esperienza professionale maturata nell'area e nel profilo.** Per esperienza professione si intende quella maturata nel medesimo profilo o equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) del CCNL 2019/2021 Funzioni Locali e si identifica con lo sviluppo ed il miglioramento delle conoscenze e della capacità di svolgere, con efficacia e padronanza tecnica, le mansioni affidate, per effetto del servizio prestato. L'assegnazione del punteggio è effettuata sulla base di tale criteri dal relativo Responsabile;
3. **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 P.E.O., purché attinenti alle attività e funzioni del Comune;
 - c) la frequenza certificata dal soggetto formatore a corsi di formazione o aggiornamento professionale nel triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto.Ai titoli e alle abilitazioni professionali vengono attribuiti i punteggi come di seguito specificati distinti per Area contrattuale di appartenenza; per ciascuna tipologia di titolo, se ne può considerare

solo uno e il possesso di ulteriori sarà valutato nell'ambito dell'ultima tipologia "Ulteriori titoli" se in essa ricompresi.

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

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

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

AREA OPERATORI ESPERTI ED OPERATORI	
Titolo di accesso: scuola dell'obbligo	
Titolo	Punti max 10
Diploma scuola superiore	2
Laurea triennale (assorbe il titolo inferiore)	3
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	4
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 4 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale con superamento esame finale.	0,2 per corsi di durata superiore almeno 12 ore, entro il limite di 4 punti

AREA ISTRUTTORI	
Titolo di accesso: diploma di scuola secondaria superiore	
Titolo	Punti max 10
Laurea triennale	2
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	3
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 4 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale con superamento esame finale.	0, 2 per corsi di durata superiore almeno 12 ore, entro il limite di 2 punti

AREA FUNZIONARI E.Q.	
Titolo di accesso: laurea triennale	
Titolo	Punti max 10
Laurea specialistica - Laurea Magistrale o vecchio ordinamento.	3
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Ulteriore titolo di laurea o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 4 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale con superamento esame finale.	0,2 per corsi di durata superiore almeno 12 ore, entro il limite di 2 punti

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, per ciascuna Area, come di seguito indicato:

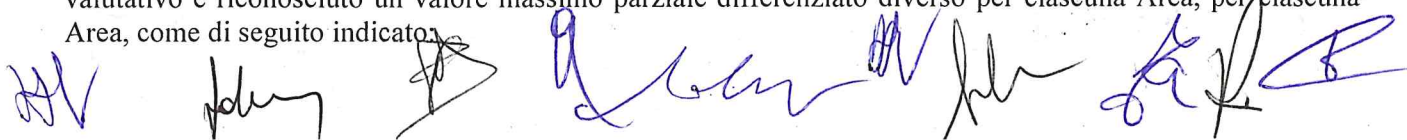


Tabella Criteri di valutazione per le progressioni economiche orizzontali				
Area	Valutazione della performance del triennio precedente (non inferiore a 40)	Esperienza professionale (non superiore a 40)	Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi	Totale massimo
Operatori	70	20	10	100
Operatori esperti	70	20	10	100
Istruttori	70	20	10	100
Funzionari E.Q.	80	10	10	100

Formazione della graduatoria e criteri di priorità

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti per operatori e operatori esperti, per Istruttori e Funzionari EQ.

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 ai sensi dell'art. 14, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022 dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento

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

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

Qualora tra i dipendenti aventi diritto alla P.E.O. ve ne fosse qualcuno ammesso con riserva, la posizione ricoperta viene congelata e le relative somme accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area.

Art. 12

Principi generali per la progressione verticale

1. Le parti concordano nel dare la massima valorizzazione, in base alla normativa vigente sia ordinaria che in deroga, come prevista dal vigente CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2022, all'istituto delle progressioni verticali al fine di dare il giusto riconoscimento all'esperienza acquisita al personale in servizio presso l'ente.
2. A tal fine l'Amministrazione, in applicazione dell'art. 13, comma 8, CCNL Funzioni Locali 2019- 2021 e dell'art. 1 comma 612 della L. n. 234/2021 decide di stanziare lo 0,55 del monte salari dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del CCNL delle Funzioni Locali del 16 novembre 2022, per effettuare, entro il termine del 31 dicembre 2025, procedure valutative per la progressione tra le aree cui sono ammessi a partecipare i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella tabella Cdi Corrispondenza del vigente CCNL delle Funzioni Locali.
3. Le parti rinviando al regolamento adottato, previo confronto sui criteri per la progressione verticale, sia ai sensi dell'art. 13 comma 8 e sia ai sensi dell'art. 15 del vigente CCNL delle Funzioni Locali.

Art. 13

Personale utilizzato a tempo parziale nei servizi in convenzione

(art 23 CCNL)

1. L'Ente utilizzatore prevede, con oneri a carico del proprio Fondo, gli incentivi di cui all'art. 80 del CCNL, ove ne ricorrano le condizioni, collegati alla prestazione a favore del personale assegnato a tempo parziale da altri Enti, ai sensi dell'art. 23 del CCNL.

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

Art. 14

Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21 maggio 2018 – art. 7 lett.d) CCNL)

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. I destinatari di tale indennità sono i dipendenti non titolari di posizione organizzative 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. Si individuano, a titolo esemplificativo, i seguenti fattori rilevanti di disagio:

a. 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; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;

b. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;

c. prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità;

d. prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi che necessitano la modifica dell'orario di lavoro per esigenze di servizio correlate a manifestazioni (es. montaggio/smontaggio palchi, posizionamento transenne, posizionamento sedie etc.) problematiche connesse al territorio, eventi atmosferici straordinari (es. neve, pioggia, siccità) etc. o quelle che richiedono un orario di lavoro con una o più sospensioni e conseguenti rientri nell'arco della stessa giornata lavorativa (non comprendendo in tale ambito i rientri previsti in modo ordinario), con specifico riferimento al personale del servizio di trasporto scolastico.

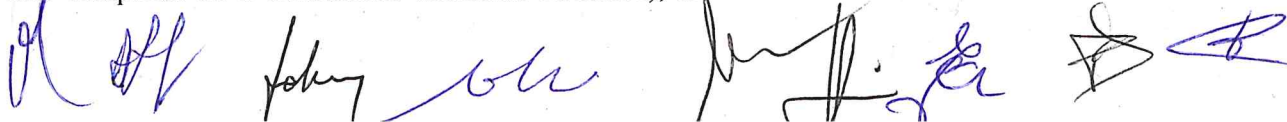
4. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

5. 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 professionali e/o le Aree di appartenenza.

6. L'indennità viene erogata al personale interessato, formalmente individuato in apposito atto, a consuntivo sulla base dell'effettivo svolgimento delle attività di cui al precedente comma 1, come attestate dal Responsabile dell'area di appartenenza di ciascuno dei dipendenti interessati e sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

7. Si individuano a titolo esemplificativo i **fattori rilevanti di rischio** di seguito elencati:

a. 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;

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-fisici;

8. 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.

9. Si conviene che il rischio rappresenta 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, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili professionali e/o le Aree di appartenenza.

10. L'indennità viene erogata, al personale interessato, formalmente individuato in apposito atto, a consuntivo sulla base dell'effettivo svolgimento delle attività di cui al precedente comma 1, come attestate dal Responsabile dell'area di appartenenza di ciascuno dei dipendenti interessati e sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

11. Si individuano a titolo esemplificativo i **fattori implicant** 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.

12. È 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 Responsabile di Area.

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

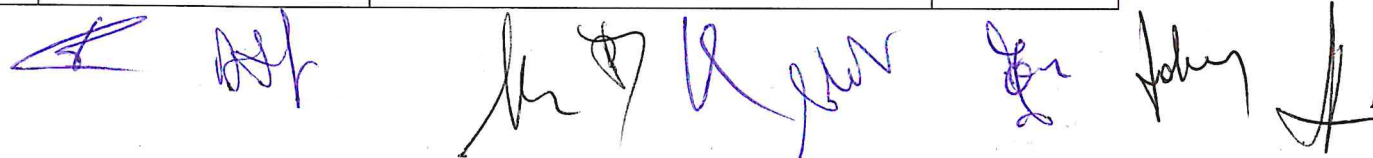
-dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze

- sulla base dell'effettivo svolgimento delle attività di cui al precedente comma, come attestate dal Responsabile dell'area di appartenenza di ciascuno dei dipendenti interessati.

14. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: euro 1,00 – Euro 15 come segue:

	Condizione di lavoro		Importo al giorno
A	personale esposto a rischio		€ 2,50
B	personale esposto a disagio		€ 2,00
C	personale con funzioni di agente contabile	C1) media mensile di valori di cassa maneggiati inferiore ad € 500.00	€ 1,50
		C2) media mensile di valori di cassa maneggiati compresi tra € 500.00 ed € 2000,00	€ 2,00
		C3) media mensile di valori di cassa maneggiati oltre € 2.000.00	€2,50
		C4) media mensile di valori di cassa maneggiati oltre 4.000,00	€3,00



15. Qualora dovesse risultare una somma superiore rispetto all'importo previsto per la singola indennità, si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti dalle altre indennità e, in caso di incapienza, dalle somme destinate alla performance individuale. Nel caso di presenza di più fattispecie che legittimano la sua erogazione, questo compenso non può superare l'ammontare di 15 euro per ogni giornata di attività svolta in presenza di condizioni che legittimano la sua erogazione.

16. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 2019-2021.

Art. 15

Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16 novembre 2022)

1. L'indennità prevista dall'art. 84 del CCNL 16/11/2022 viene determinata su base annua, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate con specifico provvedimento dal Responsabile dell'area di appartenenza del dipendente secondo le modalità previste da ciascun Ente, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, sulla base delle fattispecie e dei criteri di seguito riportati. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati nelle aree operatori, operatori esperti, istruttori, funzionari ed EQ (non titolari di incarichi di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti) e ad esclusione del personale della polizia locale, nonché di quello appartenente ai profili di educatore, insegnante e docente. A titolo esemplificativo non esaustivo rientra il Resp.le di Stato Civile e Anagrafe/elettorale.
 - b) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti. La dizione "specifiche responsabilità" non coincide quindi con la dizione "responsabilità del procedimento" atteso che per i dipendenti appartenenti alle aree degli istruttori e dei funzionari lo svolgimento di questa attività è strettamente collegata al contenuto della declaratoria professionale ovvero costituisce il normale oggetto delle loro attività e non comporta compiti aggiuntivi.
 - c) 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. 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 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 nell'ambito delle risorse destinate dalla contrattazione decentrata al finanziamento di tale istituto.
 - d) La determinazione del valore dell'indennità concretamente riconosciuta dal competente Responsabile, al singolo dipendente beneficiario è effettuata sulla base di criteri oggettivi e trasparenti, ed è proporzionata nei limiti massimi indicati dal contratto, secondo i criteri, di natura quantitativa e qualitativa di seguito declinati. I compiti che comportano specifiche responsabilità secondo i criteri di cui infra non possono essere attribuite ad una quota di dipendenti superiore al 30% del personale in servizio della singola area.

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

PER L'AREA OPERATORI ESPERTI:

COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI € 800,00



Punti	40	a	49	Max	€. 300,00
Punti	da 50	a	69	Max	€. 400,00
Punti	da 70	a	89	Max	€. 600,00
Punti	da 90	a	100	Max	€. 800,00

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

Totale punteggio massimo per Area Operatori esperti: 100

PER L'AREA ISTRUTTORI:

COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI €. 1.200,00

Punti	40	a	49	Max	€. 500,00
Punti	da 50	a	69	Max	€. 700,00
Punti	da 70	a	89	Max	€. 900,00
Punti	da 90	a	100	Max	€. 1.200,00

Descrizione della specifica responsabilità/dei compiti di responsabilità	CONDIZIONI	PUNTEGGIO
1. Responsabilità di procedimenti amministrativi non rientranti nella specifica mansione tipica dell'Area, ai sensi delle disposizioni di cui alla Legge n. 241/1990 e successive modificazioni ed integrazioni e/o responsabilità di procedimenti tecnici complessi con responsabilità collegate ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti	Procedimenti ripetitivi e standardizzati con valenza interna	fino a 20
	Procedimenti non ripetitivi non standardizzati con valenza esterna	da 21 a 30

2. Responsabilità di coordinamento non occasionale di gruppi o squadre di lavoro (interni o esterni) finalizzati al conseguimento di risultati unitari specifici, (non rientranti nella specifica mansione tipica dell'Area)	Almeno 3 persone	fino a 20
3. Responsabilità di assunzione compiti propri di altre unità organizzative	SI	fino a 10
4. Responsabilità di attività che richiedono particolari ed elevate abilità, competenze e professionalità correlate al possesso di autonomia ed eventualmente studi, approfondimenti ecc. e/o conoscenza e capacità di utilizzo apparecchiature o programmi informatici molto avanzati e/o particolarmente complessi (anche correlati a iscrizioni a Collegio o Ordine Professionale in ambito attinente alla funzione svolta).	Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate, in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata	fino a 10
	Il soggetto svolge incarichi che comportano un elevato livello di autonomia operativa	da 11 a 30
5. Partecipazione a commissioni di gara, commissioni esami ecc.	Abituale	fino a 10
6. Responsabile di Stato Civile e Anagrafe/elettorale		40

Totale punteggio massimo per Area Istruttori: 100

PER L'AREA FUNZIONARI EQ:

COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI €. 2.000,00

Punti	40	a	49	Max	€. 700,00
Punti	da	50	a	69	Max €. 1.000,00
Punti	da	70	a	89	Max €. 1.400,00
Punti	da	90	a	100	Max €. 2.000,00

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

Totale punteggio massimo per Area Funzionari EQ: 100

2. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità.

3. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) e vengono erogate annualmente. È prevista, di norma annualmente, la verifica da parte del Responsabile di Area del permanere delle condizioni che hanno portato al riconoscimento delle specifiche responsabilità.

4. In caso di attivazione di nuove nomine, ferma restando la competenza esclusiva dei Responsabili di Area in merito all'adozione dell'atto, questi ultimi sono comunque tenuti a verificare in via preliminare la disponibilità – a carico del Fondo risorse decentrate – delle necessarie risorse, in relazione a quanto stabilito dal CCI. Si prevede che qualora dall'applicazione delle misure di cui agli articoli precedenti dovesse risultare una somma superiore all'importo stanziato si dovrà procedere a riproporzionare le indennità.

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

Art. 16

Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

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

a) compensi derivanti da accordi di collaborazione ex art. 43 della Legge n. 449/1997, nel limite del 50% delle somme introitate, da distribuire tra i soggetti che hanno concorso all'attività oggetto di sponsorizzazione o della convenzione di collaborazione;

b) incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023.

c) compensi per attività svolta dai professionisti legali, ai sensi dell'art. 9 del decreto-legge n. 90/2014, e s.m.i. (per sentenze favorevoli con spese a carico della controparte o con compensazione delle spese)

d) compensi derivanti dalle sentenze favorevoli con liquidazione delle spese in favore dell'Ente, per le attività svolte dai dipendenti abilitati dinanzi alle Commissioni tributarie ai sensi dell'art. 12 del decreto-legge n. 437/1996, e s.m.i.;

e) compensi per progetti finalizzati per condono edilizio ex art. 32, comma 40, del decreto-legge n. 269/2003, per attività svolte al di fuori dell'orario di lavoro ordinario;

f) incentivi per le attività di accertamento IMU e TARI, ai sensi dell'art. 1, comma 1091, della Legge n. 145/2018: le parti prendono atto che le relative risorse saranno ripartite fra il personale addetto subordinatamente all'approvazione di apposito Regolamento adottato dall'Ente e secondo quanto ivi previsto con provvedimento del relativo Responsabile competente.

g) compensi per le prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro. Per tali finalità sono riconosciuti compensi che confluiscono nel Fondo risorse decentrate, i cui oneri trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge;

2. Per i titolari delle posizioni di EQ, in presenza di fasce di valore legate alla somma degli incentivi di legge di cui all'art. 20, comma 1, lett. h), del CCNL 16 novembre 2022, la retribuzione di risultato viene ridotta secondo le modalità al successivo art. 30 del presente contratto cui si rinvia.

Le somme non erogate costituiscono economie e sono trattate secondo la disciplina contrattualmente prevista.

3. Le risorse relative ai compensi previsti dal presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, confluiscono nel Fondo risorse decentrate e sono distribuite secondo quanto previsto dalle corrispondenti disposizioni di legge e dai Regolamenti dell'Ente.

4. Gli incentivi di cui al precedente comma 1, vengono erogati ai dipendenti interessati – subordinatamente all'effettivo stanziamento in bilancio delle corrispondenti risorse - con atto del responsabile di area interessato. In proposito le parti si danno reciprocamente atto che ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. g), del CCNL 2019-2021, i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori, salvo quanto già previsto dai successivi art. 17 e 18 del presente contratto, per i quali specifiche disposizioni di legge operino il rinvio alla contrattazione collettiva, saranno oggetto di apposite sessioni di contrattazione integrativa

Art. 17

Modalità e criteri per la ripartizione degli incentivi tecnici (art. 45 del decreto legislativo n. 36/2023)

1. Il presente articolo disciplina le modalità ed i criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie di cui all'articolo 45, del decreto legislativo n. 36/2023, e successive modifiche ed integrazioni. Si dà atto che il nuovo codice dei contratti innovando la disciplina connessa agli incentivi rende superata sia la necessità di un regolamento, che la costituzione di un apposito fondo.

2. Concorrono alla ripartizione dell'80% delle risorse di cui all'art. 45, comma 2, del d. lgs. 36 del 2023 il responsabile unico del progetto (RUP) ed i dipendenti che svolgono le altre funzioni tecniche di cui allegato I.10 e ss.mm.ii del d. lgs. n. 36 del 2023:

- programmazione della spesa per investimenti;
- collaborazione all'attività del responsabile unico del progetto (responsabili e addetti alla gestione tecnico-amministrativa dell'intervento);
- redazione del documento di fattibilità delle alternative progettuali;
- redazione del progetto di fattibilità tecnica ed economica;
- redazione del progetto esecutivo;
- coordinamento per la sicurezza in fase di progettazione;



- verifica del progetto ai fini della sua validazione;
 - predisposizione dei documenti di gara;
 - direzione dei lavori;
-
- ufficio di direzione dei lavori;
 - coordinamento per la sicurezza in fase di esecuzione;
 - direzione dell'esecuzione; - collaboratori del direttore dell'esecuzione
 - coordinamento della sicurezza in fase di esecuzione;
 - collaudo tecnico-amministrativo;
 - regolare esecuzione;
 - verifica di conformità;
 - collaudo statico.

3. Il Responsabile di E.Q. competente all'inizio del procedimento costituisce il gruppo di lavoro, attribuisce gli incarichi, definisce le modalità e i tempi di espletamento e individua i collaboratori avendo riguardo al grado di professionalità, di esperienza e di specializzazione richiesto dal singolo intervento e, ove possibile, secondo un criterio di rotazione, valutati i carichi di lavoro e tenuto conto di quanto disposto al comma 8. Nel caso in cui il Responsabile del Settore competente sia anche RUP e non sia nominato nemmeno un componente del gruppo di lavoro, l'indennità spettante ai sensi del comma 9 sarà decurtata del 30%.

4. Qualora si verificano dei ritardi in sede di esecuzione dei contratti di servizi e di forniture, danni a cose o a persone, problematiche relative alle modalità di consegna o esecuzione dei servizi o un aumento dei costi inizialmente previsti a seguito di responsabilità collegate all'esercizio delle attività, l'incentivo, riferito alla quota della direzione dell'esecuzione, del RUP e loro collaboratori, è ridotto di una quota come determinata nella successiva tabella. La penale, espressa in termini di riduzione percentuale del compenso spettante, può arrivare al massimo ad azzerare il compenso. Le penali non trovano applicazione in tutti i casi in cui il ritardo o l'aumento dei costi non sia imputabile al personale.

5. L'Ente destina - a carico degli stanziamenti previsti per le singole procedure - risorse finanziarie per le funzioni tecniche nella misura del 2% dell'importo dei lavori, dei servizi e delle forniture poste a base delle procedure di affidamento

6. L'80% delle risorse, viene ripartito, per ciascuna opera o lavoro, servizio, fornitura, con determinazione del Responsabile di E.Q. competente secondo parametri individuati in relazione alle specifiche competenze del personale coinvolto.

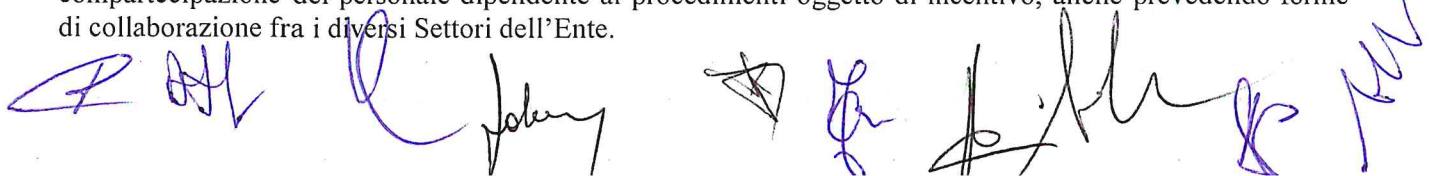
7. L'incentivo complessivamente maturato dal dipendente nel corso dell'anno di competenza, anche per attività svolte per conto di altre amministrazioni, non può superare il trattamento economico complessivo annuo lordo percepito dal dipendente. L'incentivo eccedente, non corrisposto, incrementa le risorse di cui al comma 5 dell'art. 45 del d. lgs. 36 del 2023.

8. La liquidazione degli incentivi avverrà, previo accertamento positivo delle varie attività e fasi svolte, mediante apposito atto assunto dal competente Responsabile di E. Q. (la quota relativa al Responsabile di E.Q. verrà liquidata dal Segretario comunale).

9. Nel caso in cui nell'ambito della procedura da affidare non sia prevista l'effettuazione di una o più attività fra quelle indicate nella tabella, le percentuali assegnate all'incentivazione delle attività tecniche restanti sono corrispondentemente riparametrate in aumento ai componenti del gruppo di lavoro secondo il seguente calcolo: **$100 * \% \text{ della singola voce} / \text{il totale della somma delle } \% \text{ delle funzioni svolte}$**

10. L'accertamento è positivo, parzialmente positivo ovvero negativo in relazione al rispetto o meno delle tempistiche e/o agli aumenti di spesa imputabili ai dipendenti incaricati. Nei casi di accertamento negativo o parzialmente positivo si deve attivare un percorso formale in contraddittorio prima di adottare l'atto definitivo di accertamento. In caso di accertamento negativo o parzialmente positivo, i soggetti responsabili non percepiscono le somme relative all'attività nella quale si è verificato il grave errore o grave ritardo.

11. Le parti condividono, anche in ragione della natura degli incentivi in parola, l'opportunità di favorire, nel rispetto delle professionalità, dell'esperienza e della specializzazione necessarie, una ampia compartecipazione del personale dipendente ai procedimenti oggetto di incentivo, anche prevedendo forme di collaborazione fra i diversi Settori dell'Ente.

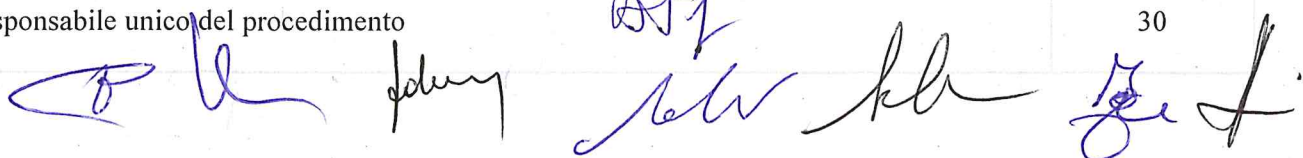


RIPARTIZIONE INCENTIVI PER LA REALIZZAZIONE DI LAVORI

Attività tecnica	Percentuale (%)
RUP	22
Programmazione della spesa per investimenti	3
Collaborazione all'attività del RUP, quali responsabili e addetti alla gestione tecnico-amministrativa dell'intervento	10
Redazione del progetto di fattibilità tecnica ed economica	15
Redazione del progetto esecutivo	15
Coordinamento per la sicurezza in fase di progettazione	2
Verifica del progetto ai fini della sua validazione	5
Predisposizione dei documenti di gara	5
Direzione dei lavori	10
Coordinamento per la sicurezza in fase di esecuzione	2
Collaudo tecnico-amministrativo (se previsto diversamente da sommare alla Regolare Esecuzione)	3
Regolare esecuzione	5
Collaudo statico (se previsto diversamente da sommare alla Regolare Esecuzione)	3

RIPARTIZIONE INCENTIVI PER L'ACQUISIZIONE DI SERVIZI E LA FORNITURA DI BENI

Attività tecnica	Percentuale %
Responsabile unico del procedimento	30



Programmazione della spesa per investimenti	5
Collaborazione all'attività del RUP, quali responsabili e addetti alla gestione tecnico-amministrativa dell'intervento	20
Redazione del progetto/Relazione descrittiva	20
Predisposizione dei documenti di gara	5
Direzione dell'esecuzione ed eventuale direttore operativo	10
Regolare esecuzione	10

RIDUZIONI DEGLI INCENTIVI

Tipologia di incremento	Misura dell'incremento di tempi e costi	Riduzione incentivo
1 Tempi di esecuzione	Entro il 20% del tempo contrattuale	10%
	Dal 21% al 40 % del tempo contrattuale	30%
	Dal 40% al 70% del tempo contrattuale	50%
	Dal 70% al 100% del tempo contrattuale	70%
	Oltre il 100% del tempo contrattuale	100%
2 Costi di realizzazione	Entro il 20% dell'importo contrattuale	20%
	Dal 21 al 40% dell'importo contrattuale	40%
	Dal 40% al 60 % dell'importo contrattuale	60%
	Oltre il 60% dell'importo contrattuale	100%

ART. 18

Definizione dei criteri per gli incentivi per il settore entrate

(Art 7 comma 4 lett. g)

1. Il presente articolo disciplina modalità e criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie del fondo incentivante di cui all'art.1, comma 1091¹, della Legge n.145/2018 (Legge di Bilancio 2019). Il personale beneficiario è quello del servizio entrate cui spetti la gestione dell'accertamento e l'incasso dell'IMU e della TARI; possono partecipare anche altri dipendenti non facenti parte del servizio che siano comunque coinvolti nell'attività correlata con i citati accertamenti ed incassi, in quanto personale impiegato nel raggiungimento degli obiettivi del settore entrate, anche con riferimento alle attività connesse alla partecipazione del Comune all'accertamento dei tributi erariali e dei contributi sociali non corrisposti, da individuare con atto del Responsabile Area Gestione risorse, che costituisce formalmente il gruppo di lavoro. Tale incentivo è subordinato all'approvazione del bilancio di previsione e del rendiconto di gestione entro i termini previsti dal d. lgs. n. 267 del 2000 (rispettivamente 31 dicembre e 30 aprile) e richiede che venga emanato apposito regolamento da parte dell'Ente.
2. La distribuzione degli incentivi potrà avvenire esclusivamente sulla parte incassata dei maggiori accertamenti contabili certificati nel conto consuntivo, la cui manifestazione finanziaria potrà avvenire anche in anni successivi.
3. Trattandosi di un obiettivo di performance organizzativo del servizio delle entrate, le parti convengono sulla correlazione, tra incentivi distribuiti e indennità di risultato, per le E.Q., e produttività organizzativa, per il restante personale, applicando, in relazione all'anno di competenza di suddivisione del fondo, per la riduzione dell'indennità di risultato e del premio correlato alla performance individuale per i dipendenti, i seguenti scaglioni:

Incentivi		Performance
Importo		Riduzione
Da	A	%
0	1.000,00	zero
Da 1.001,00	3.000,00	20%
Da 3.001,00	6.000,00	40%
Da 6.001,00	9.000,00	50%
Da 9.001,00	11.000,00	60%
Oltre	11.001,00	70%

4. Le parti convengono che nell'ambito dei progetti annuali l'incentivo sarà ripartito all'interno del gruppo di lavoro, individuato dal Responsabile competente sulla base delle concrete attività svolte sui maggiori accertamenti IMU e TARI nonché sulla base delle attività connesse alla partecipazione del Comune all'accertamento dei tributi erariali e dei contributi sociali non corrisposti, in relazione al livello di responsabilità professionale connessa alla specifica prestazione svolta e all'apporto individuale dei dipendenti coinvolti e da motivare in sede di rendiconto in relazione a ciascuna attività sulla base degli

¹ 1091. Ferme restando le facoltà di regolamentazione del tributo di cui all'articolo 52 del decreto legislativo 15 dicembre 1997, n. 446, i comuni che hanno approvato il bilancio di previsione ed il rendiconto entro i termini stabiliti dal testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, possono, con proprio regolamento, prevedere che il maggiore gettito accertato e riscosso, relativo agli accertamenti dell'imposta municipale propria e della TARI, nell'esercizio fiscale precedente a quello di riferimento risultante dal conto consuntivo approvato, nella misura massima del 5 per cento, sia destinato, limitatamente all'anno di riferimento, al potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate e al trattamento accessorio del personale dipendente, anche di qualifica dirigenziale, in deroga al limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75. **La quota destinata al trattamento economico accessorio, al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP a carico dell'amministrazione, e' attribuita, mediante contrattazione integrativa, al personale impiegato nel raggiungimento degli obiettivi del settore entrate**, anche con riferimento alle attività connesse alla partecipazione del comune all'accertamento dei tributi erariali e dei contributi sociali non corrisposti, in applicazione dell'articolo 1 del decreto-legge 30 settembre 2005, n. 203, convertito, con modificazioni, dalla legge 2 dicembre 2005, n. 248. Il beneficio attribuito non può superare il 15 per cento del trattamento tabellare annuo lordo individuale. La presente disposizione non si applica qualora il servizio di accertamento sia affidato in concessione

obiettivi fissati, applicando le seguenti percentuali massime, salvo motivata diversa indicazione regolamentare

- Responsabile Area gestione Risorse 35%
- Funzionario Responsabile del Tributo 35%
- Personale addetto all'accertamento e collaboratori amministrativi 30%

Le sopra indicate percentuali saranno modificate nel caso in cui siano presenti nel gruppo di lavoro solo alcune delle sopra indicate figure professionali, ovvero dalla relazione finale risulti che solo alcune delle figure professionali sopra indicate hanno concorso al raggiungimento degli obiettivi di accertamento, in questo caso la relativa quota è proporzionalmente distribuita tra le altre figure del gruppo di lavoro.

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

Art. 19

Welfare integrativo (art. 82CCNL 16 novembre 2022)

1. Con il *welfare* integrativo una parte della retribuzione variabile, in un sistema di *flexible benefit*, è integrata con servizi interni offerti al dipendente. Così i *benefit* rappresentano il terzo pilastro della retribuzione, complementare allo stipendio base e ai tradizionali sistemi di incentivazione.
2. Annualmente, nell'osservanza delle disposizioni di cui all'art. 82 del CCNL 2019-2021 e su richiesta della delegazione di parte pubblica, delle Organizzazioni Sindacali e/o della RSU, potranno essere attivate forme di *welfare* aziendale.

Art.20

Previdenza complementare

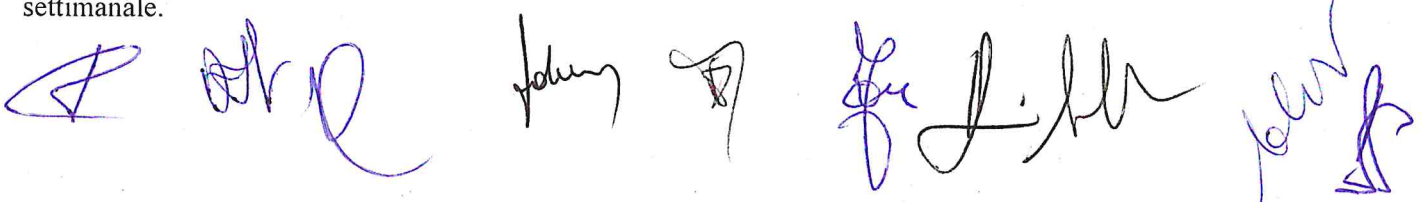
1. Le parti concordano sulla necessità di una consapevole ed informata adesione dei dipendenti alla previdenza complementare negoziale, fornendo adeguate informazioni al personale, anche mediante iniziative formative, in merito al Fondo negoziale di previdenza complementare Perseo-Sirio, ove possibile con il supporto professionale della struttura del predetto Fondo.

Titolo VIII-DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 21

Reperibilità (art. 24CCNL 21 maggio 2018)

1. Per le aree di pronto intervento individuate dall'Ente è istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di Euro 10,33 per 12 ore al giorno.
2. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 79 del CCNL 2019-2021.
3. In caso di chiamata l'interessato è tenuto a raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
4. Ciascun dipendente, di norma, non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese. L'Ente assicura la rotazione tra più soggetti, possibilmente su base volontaria. In caso di obiettiva necessità correlata all'organizzazione del servizio, ciascun dipendente coinvolto nel servizio di pronta reperibilità può essere messo in reperibilità dal proprio Responsabile anche per più di 6 volte in un mese, fino ad un massimo di 15 volte nel bimestre, assicurando in ogni caso la rotazione tra più soggetti, anche volontari.
5. L'indennità di reperibilità di cui al comma 1 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Se il servizio è frazionato, comunque in misura non inferiore a quattro ore, l'indennità è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%; Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto a un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.



6. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art. 32, comma 7, e dell'art. 33 del CCNL 16 novembre 2022 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui al precedente comma 1.

7. La disciplina del comma 6 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL 14 settembre 2000 e verrà corrisposto la retribuzione giornaliera maggiorata del 50%, con diritto al riposo compensativo da fruire non oltre il bimestre successivo.

Art. 22

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

1. In relazione alle esigenze organizzative e funzionali dell'Ente possono essere istituiti turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.

2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'Ente.

3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:

a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;

b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne o per comprovate e sopravvenute esigenze di servizio. Per i servizi educativi e scolastici fanno eccezione i periodi di sovrapposizione dovuti alle esigenze di compresenza stabiliti dal progetto didattico educativo adottato.

c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;

d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;

e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.

4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.

5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta un'indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:

a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021;

b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021;

c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021;

d) turno festivo infrasettimanale in alternativa:

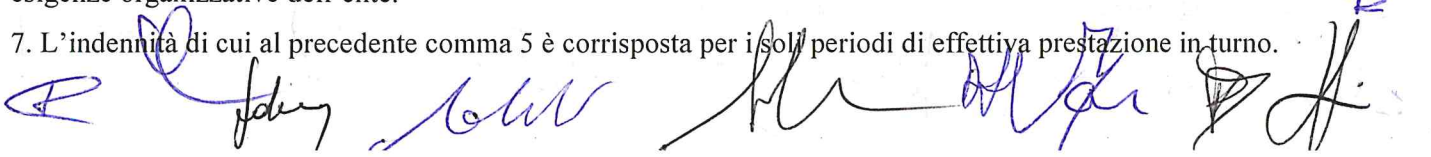
- maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021.

- Riposo compensativo;

- Inserimento in banca delle ore;

6. Resta inteso l'opportunità di ridurre il personale in turno laddove possibile, compatibilmente con le esigenze organizzative dell'ente.

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



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

9. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 36, comma 4, del CCNL 2019-2021 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 a un anno di vita del bambino.

10. Rispetto ai casi previsti dall'art. 30, comma 8 e – su richiesta del dipendente interessato – dall'art. 36, comma 4, del CCNL 2019-2021, sono individuate le seguenti, ulteriori ipotesi di esenzione dal turno notturno, collegate:

-a particolari patologie certificate a carico del dipendente;

-alla presenza nel nucleo familiare del dipendente di figli (almeno due) tutti di età inferiore ad anni 8.

Art. 23

Lavoro straordinario (art. 32 CCNL 16 novembre 2022)

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 14 del CCNL 1^ aprile 1999.

2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal responsabile dell'area titolare dell'incarico di EQ, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'Ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.

3. In sede di prima applicazione, le parti si danno reciprocamente atto che non sussistono particolari esigenze organizzative, tali da dover elevare l'arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall'art. 29, comma 2, del CCNL 2019-2021. A tale riguardo, laddove una o più strutture organizzative interne dovessero rappresentare esigenze organizzative che richiedano un aumento di tale arco temporale, sarà attivata apposita sessione contrattuale.

4. Parimenti, le parti si danno reciprocamente atto che, al momento, non si ravvisano esigenze eccezionali, tali da comportare l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario (180 ore) ai sensi dell'art. 32, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022

5. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 156 la retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. b), del CCNL 2019-2021, incrementata del rateo della tredicesima mensilità.

6. La maggiorazione di cui al comma precedente è pari:

-al 15% per il lavoro straordinario diurno;

-al 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);

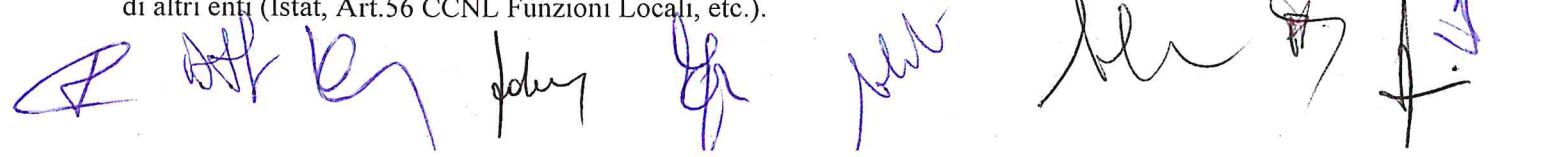
-al 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno-festivo.

7. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore.

8. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

9. L'Ente contestualmente alla determinazione del fondo per lavoro straordinario provvede alla suddivisione ed all'attribuzione delle risorse ad ogni area, tenendo conto del personale in servizio e delle reali esigenze degli uffici, dandone tempestiva comunicazione alle OO.SS. e alla RSU.

10. Alle risorse di cui al comma 1, comunque, si aggiungono le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge, in particolare a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie e quello prestato per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali, nonché a riconoscere le prestazioni rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro con finanziamento a carico di altri enti (Istat, Art.56 CCNL Funzioni Locali, etc.).



Art. 24

Rapporto di lavoro a tempo parziale (art. 53 del CCNL 21 maggio 2018) -elevazione contingente

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

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

- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:

a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;

b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;

c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;

d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

3. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4, del CCNL 21/05/2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali.

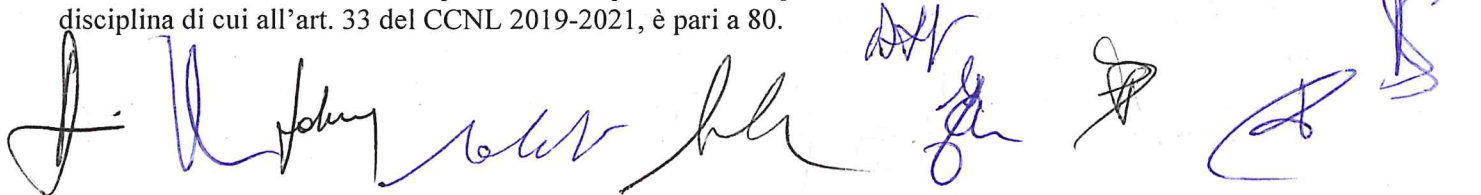
4. L'ente, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale, ma per un tempo prestabilito (tempo determinato), indipendentemente dal contingente massimo di Area, allo scadere del quale il dipendente è tenuto a riprendere servizio a tempo pieno.

Art. 25

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

1. I dipendenti non titolari di incarichi di EQ, ivi compresi quelli a tempo determinato, che intendono aderire alla Banca delle ore, devono manifestare espressamente la propria volontà in tal senso al competente Responsabile dell'Area entro 30 giorni dall'inizio di ciascun anno. Il dipendente è tenuto a confermare l'intenzione di recuperare il lavoro straordinario con il contestuale accantonamento delle relative ore nella Banca entro il giorno 10 di ciascun mese, ovvero a optare entro lo stesso termine per il pagamento integrale come lavoro straordinario. In quest'ultima ipotesi viene liquidata la differenza tra la maggiorazione oraria già percepita e la retribuzione oraria relativa al lavoro straordinario, ai sensi dell'art. 32 del CCNL 16 novembre 2022, da corrispondere nel mese successivo a quella della prestazione.

2. In caso di adesione alla Banca delle ore, a ciascun lavoratore viene intestato un conto individuale nel quale confluiscono le ore di lavoro straordinario - previamente autorizzate dal competente Responsabile di appartenenza, entro il limite massimo del budget annuo assegnato a ciascun dipendente -, che restano a disposizione per essere utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione. Il numero massimo di ore annue per ciascun dipendente che può confluire nella Banca delle ore, secondo la disciplina di cui all'art. 33 del CCNL 2019-2021, è pari a 80.



3. Il Servizio personale è tenuto a contabilizzare individualmente, per ciascun dipendente, le prestazioni straordinarie effettuate nel corso dell'anno da computarsi nell'ambito della Banca delle ore, evidenziandole nei prospetti orari mensili dei lavoratori.

~~4. E' previsto un limite minimo, stabilito in mezz'ora, per l'accantonamento e per il recupero.~~

5. Non confluiscono nella Banca delle ore le prestazioni di lavoro straordinario legate alle attività effettuate in occasione di elezioni.

6. Annualmente vengono organizzati incontri tra le parti firmatarie del presente CCI, finalizzati al monitoraggio del proficuo andamento della Banca delle ore e all'assunzione di iniziative tese a non inficiare il buon andamento dell'attività complessiva dell'Ente.

7. Le ore valorizzate dalla Banca delle ore non sono computabili ai fini del conseguimento dei risparmi di cui all'art. 79, comma 2, lett. d), del CCNL 16 novembre 2022, e costituiscono economia di bilancio.

Art. 26

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

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (quali ad esempio il trasporto scolastico, l'insegnamento nelle scuole comunali, etc.) e in ogni caso con esclusione del personale impegnato nei servizi per i quali va obbligatoriamente assicurata la continuità di erogazione degli stessi.

2. Fatti salvi i servizi di cui al precedente comma 1, la flessibilità prevede per i dipendenti la possibilità di una entrata e una uscita posticipata di 30 minuti rispetto a quella ordinaria. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.

3. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 2 deve essere recuperato dal dipendente entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il Responsabile del Settore.

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

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001, e s.m.i.;
-
- assistano familiari o siano portatori di handicap ai sensi della Legge n. 104/1992, e s.m.i.;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 16 novembre 2022;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

Art. 27

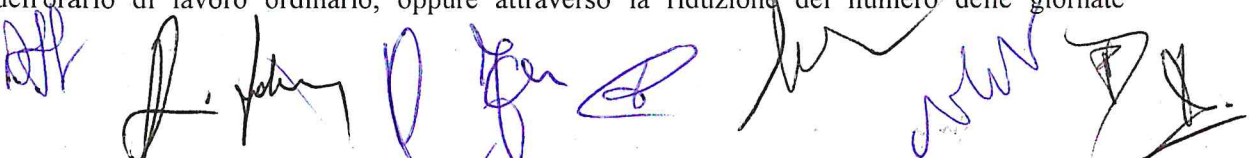
Orario multiperiodale (art. 31 CCNL 16 novembre 2022)

1. Per quanto concerne il regime di lavoro multiperiodale, la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 29, comma 4, lettera c), del CCNL 2019/2021, con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto, è riconosciuta come attivabile in relazione a prevedibili esigenze di servizio del personale appartenente ai seguenti servizi:

- servizi mensa e trasporto scolastico;
- servizi legati in genere ad attività stagionali, in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa.

2. Le parti, al momento della sottoscrizione del presente accordo, non ritengono sussistenti esigenze particolari tali da dover comportare il superamento del periodo di 13 settimane.

3. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario, oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.



Art. 28

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

1. Possono percepire il buono pasto sostitutivo i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane o, alternativamente, al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna, con una pausa non inferiore a trenta minuti; è in ogni caso esclusa la possibilità di riconoscere, su base giornaliera, più di un buono pasto. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.

In ogni caso è esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante. La quantificazione dei buoni pasto spettanti ai dipendenti è effettuata in base al sistema di rilevazione delle presenze.

3. Il costo del buono pasto sostitutivo del servizio di mensa è, di regola, pari alla somma che l'Ente sarebbe tenuto a pagare per ogni pasto, ai sensi dell'art. 35, comma 4, del CCNL 2019-2021, fatto salvo quanto previsto da specifiche disposizioni di legge, quale quella attualmente vigente di cui al decreto-legge n. 95/2012, e s.m.i., che fissa in Euro 7,00 il valore massimo del buono pasto.

4. Il personale in posizione di comando o altre forme di assegnazione temporanea presso l'Ente, che si trovi nelle condizioni previste dal presente articolo, riceve i buoni pasto dall'Ente utilizzatore, salvo diverso accordo tra lo stesso Ente utilizzatore e l'Ente di appartenenza.

5. Ai sensi dell'articolo 35, comma 10, del CCNL 16 novembre 2022, vengono individuate le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di mezz'ora, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno: addetti coinvolti nei servizi di Protezione Civile.

Titolo IX-DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 29

Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, comma 4, lett. u), CCNL 16 novembre 2022)

1. Le parti si danno reciprocamente atto che, in sede di prima applicazione, non viene fatto ricorso alla possibilità di incremento delle risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato ai titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione e alla contestuale riduzione, di pari importo, del Fondo per le risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16 novembre 2022 e che, qualora dovesse insorgere tale esigenza, sarà tempestivamente attivata apposita sessione negoziale.

Art. 30

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

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

- a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti i titolari di incarico di E.Q., la quota destinata al finanziamento della retribuzione di risultato è fissata annualmente dall'Amministrazione comunale, destinando a tale voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente disponibili nel predetto fondo;
- b) le risorse destinate alla retribuzione di risultato vengono ripartite tra gli incaricati di elevata qualificazione sulla base dei seguenti criteri, tenendo conto del tempo lavoro, del peso dell'indennità di posizione sul totale delle risorse ad essa assegnate, della valutazione e dell'eventuale incarico *ad interim*, quest'ultimo attribuibile solo nell'ipotesi di mancata nomina del titolare e non per la sostituzione dello stesso anche se per un lungo periodo seguendo il seguente calcolo:

- **Retribuzione assegnata** = Retribuzione nominale x rapporto di lavoro (part time)
- **Retribuzione spettante** = Retribuzione assegnata x tempo lavoro (mesi lavorati)
- **Peso posizione (%)** = Indennità posizione spettante X 100 / Totale risorse per retribuzione di posizione.
- **Retribuzione di risultato teorica massima individuale** = Peso posizione (%) X Totale risorse per retribuzione di risultato / 100



- **Retribuzione di risultato da erogare** = Retribuzione di risultato teorica massima individuale X valutazione /100 + eventuale compenso per incarico ad interim;

c) per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL 16/11/2022 (in caso esercizio ~~delle funzioni di responsabile in attesa del conferimento dell'incarico ad un nuovo titolare~~), al dipendente già titolare di incarico di EQ, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un'ulteriore quota stabilita dall'Ente dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di E.Q. oggetto dell'incarico *ad interim*, rapportato alla durata dell'incarico. Le risorse per finanziare il compenso dell'incarico ad interim vanno reperite dall'economia derivante dalla mancata erogazione dell'indennità di posizione vacante,

2. Il sistema di misurazione e valutazione delle performance definisce, secondo i criteri generali dettati dal presente articolo, la metodologia di determinazione ed erogazione annuale delle retribuzione di risultato dei titolari di EQ. Ogni risultato atteso è stabilito con riferimento agli obiettivi riportati nell'apposita Sezione del PIAO e al loro raggiungimento in corso d'anno.

3. Il modello di determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione, è sviluppato dal Sistema di misurazione e valutazione delle *performance* dell'Ente ed è collegato, tra l'altro:

a. agli indicatori di *performance* relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;

b. al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;

c. alla qualità del contributo assicurato alla *performance* generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate (le modalità con le quali i responsabili titolari degli incarichi di EQ esplicano il loro ruolo per il conseguimento degli obiettivi, in un determinato contesto lavorativo. Spetta al Nucleo di valutazione, per ogni fattore comportamentale, in linea con il sistema di misurazione e valutazione attribuire una pesatura percentuale in relazione ai comportamenti attesi, in coerenza con la natura e le caratteristiche dell'incarico di Elevata Qualificazione conferito.

4. Per ciò che attiene alla correlazione tra i compensi ex art. 20, comma 1, lett. h) del CCNL 16.11.2022 e la retribuzione di risultato delle E.Q., le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, si danno atto che, a titolo meramente ricognitivo, allo stato gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale titolare di incarico di E.Q. risultano essere i seguenti, ancorché indicati non a titolo esaustivo e fatte salve ulteriori previsioni normative nel tempo intervenute o che interverranno nel periodo di vigenza del presente accordo collettivo integrativo:

a) gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni di cui all'art. 45 del D.lgs 36/2023

b) i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni dell'art. 32, comma 40 del D.L. n. 269/2003 convertito in Legge n. 326/2003, ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9.5.2006;

c) i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della Legge 30.12.2018, n. 145, dell'art. 3, comma 57 della Legge n. 662/1996 e dell'art. 59, comma 1, lett. p) del D.Lgs. n. 446/1997;

d) i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b) del D.L. n. 437/1996, convertito nella legge n. 556/1996 (spese del giudizio);

e) i compensi previsti dai piani di razionalizzazione di cui all'art. 16 del Decreto-legge 6.7.2011, n. 98;

f) i compensi per lo svolgimento di servizi aggiuntivi e contratti di sponsorizzazione previsti dall'art. 43 della Legge n. 449/1997.

5. In attuazione del richiamato art. 7, comma 4, lettera j) del CCNL 16/11/2022, al fine di definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate alla retribuzione di risultato degli incarichi di elevata qualificazione viene introdotto un sistema di perequazione mediante abbattimento della retribuzione di risultato nelle percentuali progressive indicate nella seguente tabella:

Incentivi		Retribuzione di risultato
Importo		Riduzione
Da	A	%
0	1.000,00	zero

Da 1.001,00	3.000,00	20%
Da 3.001,00	6.000,00	40%
Da 6.001,00	9.000,00	50%
Da 9.001,00	11.000,00	60%
Oltre	11.001,00	70%

Titolo X-DISCIPLINE PARTICOLARI

Art. 31

Innovazioni tecnologiche e formazione

1. L'Ente, promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le aree e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia e assume la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.
2. Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:
 - a. valorizzare il patrimonio professionale presente nell'Ente;
 - b. assicurare il supporto conoscitivo, al fine di garantire l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
 - c. assicurare l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
 - d. favorire la crescita professionale dei lavoratori e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti, in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della implementazione di figure professionali polivalenti;
 - e. incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica del sostenimento dei processi di cambiamento organizzativo.
3. Con il piano formativo inserito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), vengono annualmente indicati gli obiettivi di formazione e aggiornamento da conseguire e le risorse finanziarie da impegnare, avuto riguardo a quanto previsto in proposito dall'art. 55, comma 13, del CCNL 2019-2021.
4. Il personale che partecipa ai corsi di formazione e aggiornamento è considerato in servizio a tutti gli effetti, e i relativi oneri sono a carico dell'Ente.
5. Si conviene che i processi di formazione devono avere carattere di continuità e permanenza, e devono essere attuati con il coinvolgimento di tutto il personale. Devono conseguentemente essere previsti piani di formazione con la programmazione di corsi per tutte le figure professionali.

Art. 32

Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 7, comma 4, lett. m), CCNL 16 novembre 2022)

1. L'Ente si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 81/2008, e s.m.i., in materia di tutela della salute e di sicurezza nei luoghi di lavoro.
2. L'Ente, in coerenza con gli equilibri di bilancio, si impegna a stanziare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi preordinati al conseguimento degli obiettivi di cui al precedente comma 1.
3. L'Ente deve coinvolgere, consultare e informare il rappresentante per la sicurezza dei lavoratori-come indicato dal D.Lgs. n. 81/2008, e s.m.i. - e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione per tutto il personale in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro e di tutela della salute, attraverso appositi moduli formativi periodicamente ripetuti, avuto riguardo anche all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

Titolo XI-PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE

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

Art. 33

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

1. Al personale della polizia locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, denominata indennità di servizio esterno. L'indennità, prevista dall'art. 100 del CCNL 16.11.2022, viene erogata al personale che, in via continuativa e prevalente, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, da intendersi l'attività resa nel contesto ambientale esterno ai locali dell'amministrazione, ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
2. Per lo svolgimento delle attività di seguito indicate è prevista, un'indennità giornaliera lorda, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 15,00:

Tipologia	Attività professionale svolta	Importo giornaliero
A	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario diurno	€ 2,00
B	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario serale, notturno o festivo diurno	€ 3,00
C	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario notturno festivo	€ 4,00

3. Qualora il tempo di effettivo svolgimento della prestazione lavorativa in servizio esterno risulti inferiore a quello ordinariamente coincidente con la durata della giornata lavorativa deve essere effettuato un corrispondente riproporzionamento dell'indennità. Pertanto, 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. Condizione per l'erogazione delle indennità è che la stessa attività sia svolta all'esterno comunque per almeno il 70% dell'impegno orario. Al personale che svolga attività di servizio esterno in misura inferiore alla suddetta percentuale minima del 70% dell'impegno orario e/o che sia stato giudicato inidoneo alle attività esterne non viene erogato alcun compenso a questo titolo.

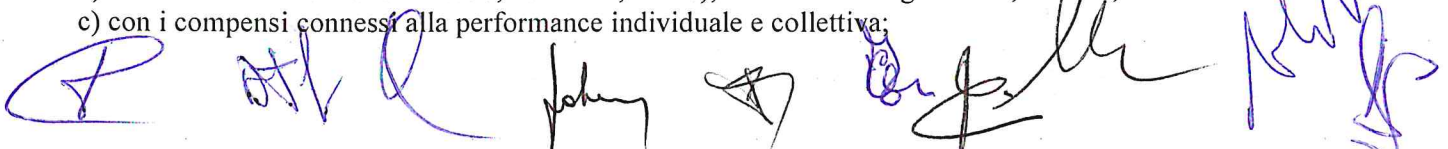
4. Il servizio viene considerato espletato in via continuativa all'esterno qualora siano svolti servizi esterni alla sede del comando per la parte maggioritaria delle giornate di servizio svolte nel mese di erogazione dell'indennità. L'assenza giornaliera dal lavoro, a qualsiasi titolo dovuta, non dà luogo al riconoscimento dell'indennità di servizio esterno per la singola giornata di assenza.

5. L'elenco degli istruttori e funzionari di polizia locale aventi diritto alla indennità di servizio esterno è stabilito con atto di gestione del responsabile del servizio polizia locale.

6. L'indennità commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento del servizio stesso in ambienti esterni.

7. L'indennità di cui al presente articolo non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70 bis del CCNL 21.05.2028 (indennità per le condizioni di lavoro) mentre è cumulabile:

- a) con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del CCNL 2019-2021;
- b) con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL 6 luglio 1995, e s.m.i.;
- c) con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;



- d) con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi, con oneri a carico di questi ultimi;
e) con l'indennità di funzione di cui all'art. 97 del CCNL 16.11.2022.

8. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16 novembre 2022.

9. La presente disciplina trova applicazione dal giorno successivo alla stipula definitiva del presente CCDI.

Art. 34

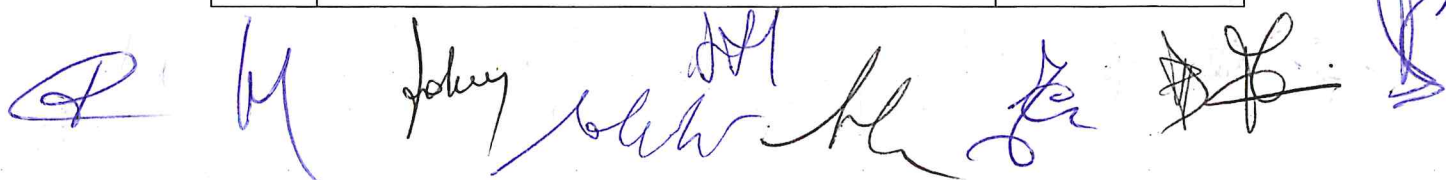
Indennità di funzione (art. 97 CCNL 16 novembre 2022)

1. Al personale di Polizia Locale inquadrato nell'area degli Istruttori e nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risulti titolare di incarico di EQ, viene riconosciuta un'indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito nonché alle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali ed ambientali dell'Ente.

2. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità secondo i seguenti criteri generali e nei limiti della destinazione economiche oggetto di contrattazione:

- a) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità connessi al grado rivestito, nonché valutate le peculiarità istituzionali, sociali e ambientali del Comune di San Filippo del Mela caratterizzato da ordinarie competenze in ambiti della sicurezza urbana, della tutela dell'ambiente e della tutela sociale, con limitate criticità sociali e non rilevanti disagi socio-economici, di limitate dimensioni strutturali e articolazioni organizzative interne ed esterne;
- b) Le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità saranno individuate con provvedimento del Comandante della Polizia Locale in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione dell'ufficio e del servizio, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. In considerazione delle peculiarità istituzionali, sociali e ambientali, il numero massimo di tali posizioni è determinato nel 20 % degli addetti al servizio vigilanza.
- c) Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti;
- d) L'affidamento delle specifiche responsabilità avviene previo apposito e motivato provvedimento scritto del Comandante di polizia locale, da comunicare all'ufficio personale. 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.
- e) Questa indennità sarà erogata nell'ambito delle risorse destinate dalla contrattazione decentrata al finanziamento di tale istituto.
- f) I compiti che comportano specifiche responsabilità e l'importo delle singole indennità viene individuato per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate secondo i seguenti criteri:

Pos.	Ruolo e grado rivestito	Importo annuo



B	Vice comandante non incaricato di E.Q. dell'area funzionari	€ 2.000,00
C	Agente (area degli istruttori) addetto al coordinamento dell'area istruttori con attribuzione di responsabilità con elevata autonomia operativa e funzione di sostituzione in caso di assenza e impedimento del responsabile competente	€ 1.300,00
D	Agente (area degli istruttori) cui siano riconducibili almeno due delle seguenti responsabilità: - responsabilità di funzioni di particolare impegno professionale che comportano attività di studio, analisi, verifica e la redazione di atti e/o relazioni e progetti non standardizzati, anche riconducibili ai ruoli di cui al D.Lgs. n. 36/2023, purché tali funzioni risultino formalmente assegnate e comportino la sottoscrizione degli atti elaborati; - responsabilità attinenti alla redazione e invio di dati statistici, tenuta di contatti o relazioni con altre Amministrazioni o imprese, con autonomia operativa di incidenza nelle attività di supporto tecnico/amministrativo alle decisioni che assume l'Ente. - responsabilità di una struttura organizzativa deputata a funzioni di particolare complessità che necessitano dell'ausilio di più professionalità;	€ 1.000,00

3. In sede di verifica annuale della ripartizione delle risorse disponibili i predetti parametri possono essere soggetti a revisioni ed integrazioni, previa informazione ai 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 casi indicati espressamente dalla legislazione e dai contratti nazionali.

5. L'indennità di cui al presente articolo:

a. è cumulabile con l'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, del CCNL 2019-2021;

b. è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6 luglio 1995, e s.m.i.;

c. è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 100 del CCNL 16 novembre 2022;

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

e. non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 84 del CCNL 2019-2021 (indennità per specifiche responsabilità)

f. è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi, con oneri a carico di questi ultimi.

6. Gli importi dell'indennità indicati sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno solare; l'indennità, se spettante, è corrisposta al personale con rapporto a tempo parziale in proporzione alle ore lavorative contrattualmente determinate.

7. 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.

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

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

TITOLO XII - DISPOSIZIONI FINALI

Disposizioni finali

1. Il presente contratto integrativo decentrato di parte normativa annulla tutti gli accordi risultanti dalla sottoscrizione di contratti decentrati precedenti e/o in contrasto con il presente accordo.
2. Le disposizioni contenute nel presente contratto integrativo conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione e, comunque, fino alla sottoscrizione del nuovo CCDI di parte normativa per il triennio successivo, fatto salvo quanto disposto nel precedente articolo 4.
3. Per quanto non previsto dal presente contratto collettivo decentrato integrativo in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
4. Copia del presente contratto viene pubblicato permanentemente sul sito istituzionale dell'Ente nell'apposito link "Amministrazione Trasparente".
5. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, contestualmente alle relazioni illustrative ed economico finanziaria e sarà pubblicato sul sito internet dell'ente.

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Il Presidente: dott.ssa Chiara Piraino

Componente: dott. Angelo Lo Duca – Resp. Area Affari Generali

Componente: Rag. Santina Carbone – Resp. Area Gestione Risorse

Componente: dott.ssa Nunziata Fiorello – Resp. Area Serv. Pers.

Componente: Ing. Pietro Varacalli – Resp. Area Gest. Territorio

Componente: dott. Filippo Pancrazi – Resp. Area Polizia Munic.

The block contains five handwritten signatures in blue ink, each corresponding to one of the representatives listed on the left. The signatures are written over horizontal lines. From top to bottom, they correspond to: Chiara Piraino, Angelo Lo Duca, Santina Carbone, Nunziata Fiorello, and Pietro Varacalli. The signature of Filippo Pancrazi is not visible in this block.

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

Segreterie Territoriali

CGIL: Salvatore Di Paola

(delegato dalla Segreteria Provinciale CGIL-FP, con nota Prot. Com.le n. 24415 del 28.12.2023)

CISL: Giovanni Coledi

CSA: Salvatore D'Amico

(delegato dalla Segreteria Provinciale C.S.A., con nota Prot. Com.le n. 24388 del 28.12.2023)

Rappresentanze Sindacali Unitarie

Salvatore Di Paola

Domenica Trifirò

Paola Demariano

D'Amico Salvatore

COMUNE DI SAN FILIPPO DEL MELA

CAP 98044
CCP 11170982

CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

C.F.:00148160831



Criteria ripartizione risorse decentrate – Contratto Collettivo Decentrato Integrativo

- parte economica 2023 -

L'anno **duemilaventitre**, il giorno **ventotto** del mese di **dicembre**, presso la sede del Comune di San Filippo del Mela - Ufficio del Segretario Comunale, dott.ssa Chiara Piraino, Presidente della Delegazione Trattante di Parte Pubblica;

VISTA la delibera n. 51 del 13.04.2023 con la quale la Giunta Municipale ha proceduto alla nomina della Delegazione Trattante di parte Pubblica;

VISTI: il C.C.I. parte normativa 2023/2025 e la pre-intesa del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo – Parte economica, anno 2023, sottoscritti in data 20.12.2023 tra la Delegazione Trattante di Parte Pubblica e la Parte Sindacale;

VISTO il provvedimento n. 164 del 28.12.2023 esecutivo ai sensi di legge, con il quale la Giunta Municipale ha deliberato l'autorizzazione al Segretario Comunale, nella qualità di Presidente della delegazione Trattante di parte Pubblica, alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Integrativo - parte normativa - per triennio 2023/2025 e dell'accordo annuale - parte economica, riguardante la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate, predisposto ai sensi dell'art. 5, comma 1, del C.C.N.L. 01.04.1999, come sostituito dall'art. 4 del CCNL del 22.04.2004;

CIO' PREMESSO le Parti sotto elencate, procedono alla sottoscrizione definitiva del Contratto:

Per la delegazione di parte pubblica del Comune di San Filippo del Mela:

Dott.ssa Chiara Piraino	Presidente della delegazione
Dott. Angelo Lo Duca	Componente della delegazione
Rag. Santina Carbone	Componente della delegazione
Dott.ssa Nunziata Fiorello	Componente della delegazione
Ing. Pietro Varacalli	Componente della delegazione
Com. Filippo Pancrazi	Componente della delegazione

Per la delegazione di parte sindacale:

Di Paola Salvatore Segreteria Territoriale CGIL-FP
(delegato dalla Segreteria Provinciale CGIL-FP, con nota Prot. Com.le n. 24415 del 28.12.2023)

Giovanni Coledi - Segreteria territoriale FP CISL

Salvatore D'Amico - Segreteria territoriale C.S.A.
(delegato dalla Segreteria Provinciale C.S.A., con nota Prot. Com.le n. 24388 del 28.12.2023)

Salvatore Di Paola	R.S.U.
Domenica Trifirò	R.S.U.
Paola Demariano	R.S.U.
Salvatore D'Amico	R.S.U.

Le parti convengono e stipulano quanto di seguito:

Art. 1

QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE

La quantificazione delle risorse disponibili è stata effettuata da parte datoriale in sede di costituzione del fondo risorse decentrate per l'anno 2023 con determinazione del Responsabile dell'Area Gestione Risorse n. 62 del 05.09.2023 e risulta dalla **Tabella 1** allegata alla presente.

Art. 2

RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 79 comma 1 del CCNL 16.11.2022 – art. 67 comma 1 del CCNL 21.05.2018:

- **Progressioni economica (differenziali stipendiali) storicizzata nella categoria:** Sono a carico del fondo le risorse economiche già impiegate per le progressioni orizzontali attribuite al personale alla data della sottoscrizione della presente intesa;
- **Indennità personale educativo asilo nido** ai sensi dell'art. 31 comma 7 secondo periodo del CCNL 14.09.2000 e dell'art. 6 del CCNL del 5.10.2001
- **Indennità di comparto**, ai sensi dell'art. 33, comma 4 lett. b) del CCNL 22.1.2004.

2. Le parti definiscono i criteri per la ripartizione le somme disponibili da contrattare alla luce delle direttive e delle linee di indirizzo per la contrattazione delle risorse decentrate anno 2023 formalizzate dall'Amministrazione e rivolte al presidente della Delegazione di Parte Pubblica giusta deliberazione di G.M. n. 157 del 19.12.2023, esecutiva ai sensi di legge. Le parti si danno atto che la ripartizione e destinazione delle somme quantificate secondo le indicazioni di cui alla **Tabella 1** (allegata) avverrà per l'anno 2023 secondo quanto previsto nella **Tabella 2** (allegata).

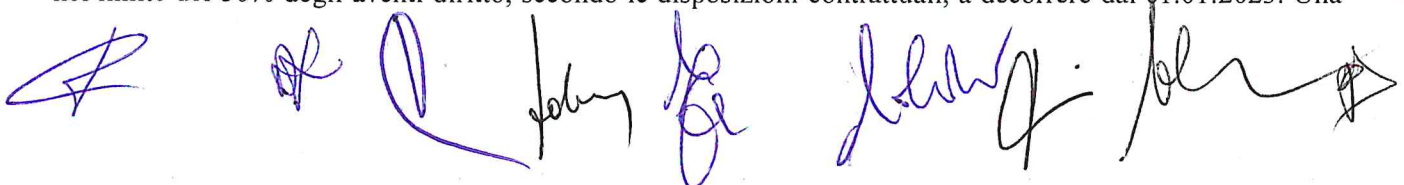
3. Una quota del fondo per le risorse decentrate, (cfr. tab. 2) sulla base delle previsioni di cui all'art. 80, comma 2, lettere a) e b) del CCNL 16.11.2022, è destinata alla incentivazione della performance individuale e di quella organizzativa del personale, cd produttività collettiva, individuale e/o per progetti. La erogazione di questi compensi è subordinata alla preventiva assegnazione degli obiettivi, che devono soddisfare i requisiti di cui al D.Lgs. n. 150/2009 e smi, ed alla verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, verifica che deve essere effettuata da parte del Nucleo di Valutazione o OIV. La performance sarà erogata nei limiti della disponibilità del fondo secondo il sistema di valutazione della performance. È vietata la distribuzione di trattamenti incentivanti collegati alla performance in modo indifferenziato o sulla base di automatismi, nonché con sistemi diffusivi ed in assenza delle verifiche, validazioni ed attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del citato D.Lgs. n. 150/2009.

ART. 3

PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE

In relazione a quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 16 novembre 2022, le Parti definiscono, nel rispetto delle previsioni dettate dall'art. 14 del citato CCNL, i criteri per l'attribuzione al personale dipendente dei differenziali stipendiali di cui alla **Tabella A** dello stesso CCNL 2019-2021 (c.d. "progressioni economiche") - ove sono specificati la misura annua lorda ed il numero massimo di differenziali stipendiali acquisibili, dal dipendente, nell'Area di inquadramento.

Per il 2023 le Parti convengono di attivare i "differenziali stipendiali" (ex PEO), per tutte le Aree, nel limite del 50% degli aventi diritto, secondo le disposizioni contrattuali, a decorrere dal 01.01.2023. Una



parte delle risorse del Fondo viene, pertanto, destinata a tale istituto e presuntivamente quantificata dal Responsabile dell'Ufficio Finanziario in € 4.500,00, come da **Tabella 2**.

La parte Pubblica sottolinea la necessità di garantire il puntuale rispetto della normativa contrattuale e degli orientamenti della Ragioneria Generale dello Stato e della Corte dei Conti ex d. lgs. 150/2009 (art. 23) e ss.mm.ii. in merito ai criteri di riconoscimento delle progressioni relativamente ai principi di selettività e "quota limitata" degli aventi diritto, recepiti anche in sede di contrattazione decentrata triennio 2023/2025 (Parte normativa).

ART. 4

DISPOSIZIONI FINALE E DI RINVIO

Per quanto non previsto dal presente accordo in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni di legge e alle previsioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro attualmente vigenti e al vigente CCDI. Dato atto che le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi in contrasto con i vincoli risultanti dal contratto nazionale o che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale o pluriennale di ciascuna amministrazione le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate (art. 40 comma 3 D.lgs 165/2001), le clausole relative all'applicazione degli specifici istituti contrattuali relativi al trattamento economico dei lavoratori, in contrasto con disposizioni imperative di legge o di CCNL vigenti, sono date come non apposte e automaticamente sostituite da queste ultime.

Il presente accordo-parte economica anno 2023 si compone di 4 articoli e n. 2 tabelle allegate.

Letto, confermato e sottoscritto.

Per la delegazione di parte pubblica del Comune di San Filippo del Mela:

Dott.ssa Chiara Piraino	Presidente della delegazione
Dott. Angelo Lo Duca	Componente della delegazione
Rag. Santina Carbone	Componente della delegazione
Dott.ssa Nunziata Fiorello	Componente della delegazione
Ing. Pietro Varacalli	Componente della delegazione
Com. Filippo Pancrazi	Componente della delegazione

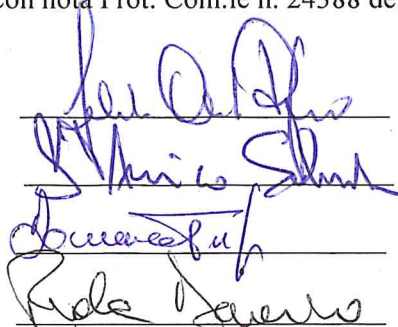
Per la delegazione di parte sindacale:

Di Paola Salvatore Segreteria territoriale CGIL-FP
(delegato dalla Segreteria Provinciale CGIL-FP, con nota Prot. Com.le n. 24415 del 28.12.2023)

Giovanni Coledi - Segreteria territoriale FP- CISL

Salvatore D'Amico - Segreteria Territoriale C.S.A.
(delegato dalla Segreteria Provinciale C.S.A., con nota Prot. Com.le n. 24388 del 28.12.2023)

Salvatore Di Paola	R.S.U.
D'Amico Salvatore	R.S.U.
Domenica Trifirò	R.S.U.
Paola Demariano	R.S.U.



TA BELLA I

Costituzione del Fondo risorse contrattazione integrativa ai sensi del CCNL 16 novembre 2022 (ALL. A)

DESCRIZIONE	RIFERIMENTO	IMPORTI
Risorse stabili		
Unico importo del fondo del salario accessorio consolidato all'anno 2017	Art. 79, c. 1, CCNL 16.11.2022 - Art. 67, c. 1, CCNL 21.05.2018	133.621,84
Alte professionalità 0,20% monte salari 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate (da inserire solo se l'importo annuale non è stato già ricompreso nell'unico importo storicizzato).	Art. 79, c. 1, CCNL 16.11.2022 - Art. 67, c. 1, CCNL 21.05.2018	
Incremento di 83,20 per unità di personale in servizio al 31.12.2015 a valere dall'anno 2019 (risorse non soggette al limite)	c. 1, CCNL 16.11.2022 - Art. 67, c. 2, lett. a), CCNL 21.05.2018	5.158,40
Incrementi stipendiali differenziali previsti per il personale in servizio (risorse non soggette al limite).	Art. 79, c. 1, CCNL 16.11.2022 - Art. 67, c. 2, lett. b), CCNL 21.05.2018	
Integrazione risorse dell'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio l'anno precedente (da inserire solo le nuove risorse che si liberano a partire dalle cessazioni verificatesi nell'anno precedente).	Art. 79, c. 1, CCNL 16.11.2022 - Art. 67, c. 2, lett. c), CCNL 21.05.2018	587,92
Eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165/2001 (trattamenti economici più favorevoli in godimento).	c. 1, CCNL 16.11.2022 - Art. 67, c. 2, lett. d), CCNL 21.05.2018	8.436,71
Somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito processi di decentramento e delega di funzioni.	Art. 79, c. 1, CCNL 16.11.2022 - Art. 67, c. 2, lett. e), CCNL 21.05.2018	
Per le Regioni, quota minori oneri dalla riduzione stabile di posti in organico qualifica dirigenziale, fino a 0,2% monte salari della stessa dirigenza, da destinare al fondo di cui all'art. 17, c. 2, lett. c): sono fatti salvi gli accordi di miglior favore.	Art. 79, c. 1, CCNL 16.11.2022 - Art. 67, c. 2, lett. f), CCNL 21.05.2018	
Riduzione stabile dello straordinario.	Art. 79, c. 1, CCNL 16.11.2022 - Art. 67, c. 2, lett. g), CCNL 21.05.2018	
Eventuale taglio del fondo storicizzato - Per il triennio 2011/2013 il tetto dei fondi per le risorse decentrate dei dipendenti e dei dirigenti non può superare quello del 2010 ed è ridotto automaticamente in proporzione alla riduzione del personale in servizio e s.m.i. da sottrarre (da inserire solo se l'importo annuale non è stato già ricompreso nell'unico importo storicizzato).	Art. 9, c. 2-bis, D.L. n. 78/2010	
Eventuali riduzioni del fondo per personale ATA, posizioni organizzative, processi di esternalizzazione o trasferimento di personale		
Decurtazione fondo posizioni organizzative e alte professionalità, compreso il risultato, per gli enti con la dirigenza	Art. 67, c. 1, CCNL 21.05.2018	
€ 84,50 per n. unità in servizio al 31.12.2018 con decorrenza dal 1.1.2021 (da calcolarsi per intero sulle unità in servizio)	Art. 79, c. 1, lett. b), CCNL 16.11.2022	4.816,50
Risorse stanziolate dagli enti in caso di incremento stabile della consistenza di personale, in coerenza con il piano dei fabbisogni, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale	Art. 79, c. 1, lett. c), CCNL 16.11.2022	

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

Differenziali stipendiali personale in servizio nell'anno 2022	Art. 79, c. 1, lett. d), CCNL 16.11.2022	
Differenze stipendiali personale inquadrato in B3 e D3 (DAL 1° APRILE 2023)	Art. 79, c. 1-bis, CCNL 16.11.2022	
TOTALE RISORSE STABILI		152.621,37

a) Risorse variabili soggette a limitazione

Somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43, L. 449/1997 (contratti di sponsorizzazione – convenzioni – contributi dell'utenza già esistenti)	Art. 67, c. 3, lett. a), CCNL 21.05.2018	
Risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 3, c. 57, L. n. 662/1996, dall'art. 59, c. 1, lett. p), D.Lgs. n. 446/1997 (recupero evasione ICI), nonché le ulteriori risorse correlate agli effetti applicativi dell'art. 12, c. 1, lett. b) D.L. n. 437/1996	Art. 67, c. 3, lett. c), CCNL 21.05.2018	
Integrazione risorse dell'importo mensile residuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato nell'anno in corso	Art. 67, c. 3, lett. d), CCNL 21.05.2018	
Quota parte rimborso spese per notificazione atti dell'amministrazione finanziaria (messi notificatori)	Art. 67, c. 3, lett. f), CCNL 21.05.2018	
Risorse destinate ai trattamenti accessori personale delle case da gioco	Art. 67, c. 3, lett. g), CCNL 21.05.2018	
Importo massimo corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno 1997, relativo al personale destinatario del CCNL	Art. 79, c. 2, lett. b), CCNL 16.11.2022	20.000,00
Integrazione all'art. 62 del CCNL del 21.02.2018 c. 2 lett. e) somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito processi di decentramento e delega di funzioni.	Art. 67, c. 3, lett. k), CCNL 21.05.2018	
Risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato.	Art. 79, c. 2, lett. c), CCNL 16.11.2022	5.000,00
Totale Risorse variabili soggette a limitazione (art. 23, c. 2, D.Lgs. 75/2017)		25.000,00

b) Risorse variabili non soggette a limitazione

Somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43, L. 449/1997 (contratti di nuove sponsorizzazione – convenzioni – contributi dell'utenza)	Art. 67, c. 3, lett. a), CCNL 21.05.2018	
Piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa	Art. 67, c. 3, lett. b), CCNL 21.05.2018	
Incentivi per funzioni tecniche, art. 113 dlgs 50/2016, art. 76 dlgs 56/2017, per condono edilizio, per repressione illeciti edilizi, indennità centralinisti non vedenti	Art. 67, c. 3, lett. c), CCNL 21.05.2018	25.000,00
Incentivi spese del giudizio, compensi censimento e ISTAT	Art. 67, c. 3, lett. c), CCNL 21.05.2018	
Eventuali risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario	Art. 67, c. 3, lett. e), CCNL 21.05.2018	2.295,99
Per le Regioni a statuto ordinario e Città Metropolitane ai sensi dell'art. 23 c. 4 del dlgs 75/2017 incremento percentuale dell'importo di cui all'art. 67 c. 1 e 2.	Art. 67, c. 3, lett. j), CCNL 21.05.2018	
Somme non utilizzate negli esercizi precedenti (di parte stabile)	Art. 68, c. 1, CCNL 21.05.2018	
Incentivi legati alla riscossione degli accertamenti IMU e TARI	Art. 1, c. 1091, L. n. 145/2018	
Risparmi certificati sui buoni pasto non erogati anno 2020	Art. 1, c. 870, L. n. 178/2020	

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the right and several smaller ones below it.]

Risorse accessorie eventuali per le assunzioni finanziate in deroga.	Art. 11, c. 1, lett. b), D.L. n. 135/2018	
Eventuale incremento salario accessorio in deroga realizzabile nell'anno	Art. 33, c. 2, D.L. n. 34/2019	
0,22% del monte salari anno 2018 con decorrenza dal 01.01.2022, quota d'incremento del fondo proporzionale.	Art. 79, c. 3, CCNL 16.11.2022	
€ 84,50 per n. unità in servizio al 31.12.2018, quota una tantum annualità 2021 e 2022	Art. 79, c. 1, lett. b), CCNL 16.11.2022	9.633,00
0,22% del monte salari anno 2018 con decorrenza dal 01.01.2022, quota d'incremento del fondo proporzionale, una tantum annualità 2022	Art. 79, c. 3, CCNL 16.11.2022	
Totale Risorse variabili non soggette a limitazione		36.928,99
TOTALE RISORSE VARIABILI		61.928,99
	TOTALE COMPLESSIVO	214.550,36

158.621,84
71.370,00
229.991,84

TOTALE DELLE VOCI SOGGETTE A VINCOLO
(A SOMMARE) FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE FINANZIATO DA BILANCIO (SOLO ENTI SENZA DIRIGENZA)
TOTALE COMPLESSIVO DELLE VOCI SOGGETTE A VINCOLO

167.419,64
71.466,69
238.886,33
LIMITE OK

TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE 2016
RISORSE DESTINATE NEL 2016 A FINANZIARE P.O.
TOTALE COMPLESSIVO FONDO RISORSE DECENTRATE 2016 NETTO

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

Tabella 2

COMUNE DI SAN FILIPPO DEL MELA
Provincia di Messina

UTILIZZO DEL FONDO COMPLESSIVO POLITICHE RISORSE UMANE E PRODUTTIVITA'	
ANNO 2023	
Disponibilità complessiva del fondo	214.550,36
Istituti aventi carattere di generalità e natura fissa	
Progressioni orizzontali già attribuite	54.006,29
Progressioni orizzontali da attribuire	
Indennità di comparto personale tempo indeterminato	15.849,03
Indennità di comparto personale tempo determinato	
Indennità personale asilo nido	1.921,22
Residua quota da reimpiegare	
Totale risorse per istituti aventi natura fissa	71.776,54
SOMME NECESSARIE PER PEO	4.500,00
Risorse per istituti non aventi natura fissa	
Premi correlati alla performance organizzativa	29.877,53
Premi correlati alla performance individuale	44.816,29
Indennità di reperibilità PM. - Protezione Civile	
Indennità di reperibilità UTC - stato civile -anagrafe	900,00
INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO art. 70 bis	
Indennità di disagio	1.872,00
Indennità di rischio	3.912,50
Indennità maneggio valori (	1.095,50
INDENNITA' PER SPECIFICHE RESP.TA' 70/QIUNQ	
Indennità per specifiche responsabilità	9.000,00
Specifiche Respons. Art. 70/quinqes comma 2	
INDENNITA' SEZIONE POLIZIA MUNICIPALE	
Indennità lavoro notturno, festivo ecc. P.M.	4.000,00
Indennità di turno	7.500,00
Indennità servizio esterno	4.000,00
Indennità di funzione	1.300,00
Totale risorse per istituti non aventi natura fissa	112.773,82
Fondo miglioramento efficienza servizi	5.000,00
INCENTIVI COMP. TECNICHE	25.000,00
TOTALE RISORSE UTILIZZATE	214.550,36

