



# **Comune di Ciminà**

*Città Metropolitana di Reggio Calabria*

Partita Iva 00311550800

Tel. 0964334012

Pec:comunecimina@asmepec.it

## **CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO DEFINITIVO TRIENNIO 2023/2025**

**CCNL FUNZIONI LOCALI 2019/2021**

## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE NORMATIVA 2023 – 2025

L'anno 2023, il mese di **dicembre** il giorno **21**, alle ore **15:00**, nei locali della sede del Comune di Ciminà, si è riunita la delegazione trattante, composta come appresso dai rappresentanti di parte pubblica e dai rappresentanti di parte sindacale, ai fini della Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa (CCDI), normativa anni 2023 / 2025.

## DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Presidente: Segretario Comunale Dott.ssa Lorena Ieraci

Componenti: Resp. Area Economico finanziaria: rag. Elisabetta Caruso  
Resp. Area Urbanistica Manutentiva: Arch. Francesco Cua  
Resp. Area Amministrativa: Varacalli Maria Lucia

## DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

Rappresentanza Sindacale Unitaria composta dai Signori:

- FP CGIL:
- CISL FP: Dott. Dino Caccamo
- UIL FP:
- CSA RAL: Dott. Antonino Pettè
  
- RSU Aziendale: Varacalli M.Lucia

## LA DELEGAZIONE TRATTANTE

COMPOSTA come sopra e nelle persone presenti in data odierna;

VISTO il CCNL Funzioni Locali 2019-2021

RILEVATO che ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL Funzioni Locali 2019-2021, si deve procedere alla stipula del C.C.D.I., nel rispetto delle norme contenute nel D.Lgs 150/2009, del D. Lgs. N. 165/2001 nonché nel rispetto del Titolo VII del nuovo CCNL Funzioni Locali 2019-2021

VISTO il “Fondo dipendenti per le risorse decentrate – anno 2023” che riporta l’ammontare delle risorse finanziarie, parte stabile e variabile, rappresentanti gli elementi che costituiscono il Fondo stesso, approvato con Determina n. 40 del 13/11/2023;

## DEFINISCE E SOTTOSCRIVE

ai sensi dell’art. 8 del CCNL Funzioni Locali 2019-2021 l’ipotesi di C.C.D.I. parte normativa, come appresso trascritto:

**INTRODUZIONE, AMBITO DI APPLICAZIONE, VIGENZA E RELAZIONI SINDACALI****ARTICOLO 1  
FINALITÀ E PRINCIPI**

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo costituisce uno strumento per il miglioramento della qualità dei servizi erogati, delle attività svolte dall'ente e della sua organizzazione interna e nel contempo è uno strumento per la tutela degli interessi dei lavoratori, nonché per la crescita professionale degli stessi. Esso si ispira ai principi di tutela dei diritti dei dipendenti, di parità e di pari opportunità nonché di valorizzazione delle differenze nell'organizzazione del lavoro e valorizzazione delle eccellenze.
2. Al perseguimento di tali finalità e nel rispetto dei principi prima indicati sono dettate le regole per la erogazione dei compensi legati alle prestazioni svolte, tanto con riferimento all'incentivazione della performance quanto all'erogazione delle altre indennità riferite alle condizioni di lavoro.
3. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (da ora solo CCI) è redatto nel rispetto dei principi e delle procedure dettate dalla legislazione, con particolare riferimento alle previsioni dettate nella legge n. 300/1970, cd statuto dei diritti dei lavoratori, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., cd testo unico delle disposizioni sul pubblico impiego, e delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro per il personale del comparto Funzioni Locali.

**ARTICOLO 2  
QUADRO NORMATIVO E CONTRATTUALE**

1. Il presente contratto collettivo integrativo si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti, nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:
  - a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16 novembre 2022 (da ora solo CCNL-2022);
  - b) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL-2018);
  - c) d.lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
  - d) d.lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
  - e) il d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
  - f) Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato – da ultimo - con deliberazione di Giunta comunale n. 111 del 31/12/2017;
  - g) Il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con atto n. 89 del 2017.
  - h) I CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, per la parti

ancora applicabili.

### **ARTICOLO 3 VIGENZA ED AMBITO DI APPLICAZIONE**

1. Il presente CCDI si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato, anche sindacale, o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro, nonché al personale con contratto di somministrazione e lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia.
2. Il presente contratto si applica, per la sola parte giuridica, per il triennio successivo dal giorno della sua sottoscrizione e, comunque, fino all'entrata in vigore del nuovo CCDI;
3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo.
3. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
5. Il presente CCDI sostituisce nei tempi qui definiti ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinato.
6. Le parti si riservano di riaprire il tavolo negoziale qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

## **II**

### **SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI**

#### **ARTICOLO 4**

#### **VERIFICHE DELL'ATTUAZIONE DEL CONTRATTO**

1. Le parti convengono che, con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale. Tale incontro non comporta necessariamente la stipula di un contratto integrativo. Se l'incontro non avviene, si procederà con l'ultrattività del presente CCI come previsto dall'art. 8 del CCNL 16/11/2022.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione.

#### **ARTICOLO 5**

#### **INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEI CONTRATTI INTEGRATIVI**

1. 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.

2. 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.

3. 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.

## **ARTICOLO 6**

### **NORME DI COMPORTAMENTO E CLAUSOLE DI RAFFREDDAMENTO**

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.

2. I protocolli d'intesa, sottoscritti dai soggetti della delegazione trattante, non possono essere modificati unilateralmente dall'organo deputato all'adozione dell'atto.

3. Durante il periodo di svolgimento della contrattazione decentrata e del confronto le parti non possono, sulle materie oggetto delle stesse, assumere autonome iniziative né procedere ad azioni dirette prima dei tempi fissati dal CCNL.

## **III**

### **ORDINAMENTO PROFESSIONALE**

## **ARTICOLO 7**

### **CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE**

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

Area degli Operatori;

Area degli Operatori esperti;

Area degli Istruttori;

Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

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

3. Le aree corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie all'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative; esse sono individuate mediante le declaratorie definite nell'Allegato A del CCNL 16/11/2022 che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento in ciascuna di esse.

4. Il personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente Titolo è inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data secondo la Tabella B di Trasposizione del CCNL 16/11/2022 dalle precedenti aree alle attuali aree, l'Ente individua, descrive e dettaglia i profili professionali appartenenti alla propria dotazione organica.

5. Ai sensi dell'art. 52 del D. Lgs n. 165/2001, ogni dipendente è tenuto a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto e le mansioni equivalenti nell'ambito dell'area di inquadramento, fatte salve quelle per il cui espletamento siano richieste specifiche abilitazioni professionali.

6. I profili professionali descrivono il contenuto professionale delle attribuzioni proprie dell'area;

**ARTICOLO 8****L'ISTITUZIONE DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONE**

I dipendenti già incaricati di Posizione Organizzativa, il cui incarico risulta ancora vigente o necessita di essere rinnovato, vengono incaricati di Elevate Qualificazioni secondo la disciplina prevista nel CCNL, come dettagliata nel presente CCDI e secondo le previsioni dei decreti di conferimento degli incarichi.

**ARTICOLO 9****LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI ALL'INTERNO DELLE AREE**

(articoli 14, 92, 96, 102 e 106 CCNL-2022)  
[art. 7, comma 4, lett. c\) Ccnl 16/11/2022](#)

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree professionali si realizza mediante l'attribuzione di "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nella Tabella A del CCNL 16/11/2022, che specifica altresì il numero massimo di «differenziali stipendiali» attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area.

Gli importi vengono pertanto definiti dalla seguente tabella:

Area operatori	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 550	Numero massimo: 5
Area operatori esperti	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 650	Numero massimo: 5
Area istruttori	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 750	Numero massimo: 5
Area funzionari/elevate qualificazioni	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1600	Numero massimo: 6

2. Le procedure relative alle progressioni economiche orizzontali previste dagli Accordi decentrati annuali 2022 e precedenti non ancora definite, sono regolate dai CCDI tempo per tempo vigenti e sono concluse con l'applicazione dei criteri ivi stabiliti. Dopo l'attribuzione della PEO 2022 e precedenti, l'inquadramento giuridico e economico del dipendente beneficiario, viene aggiornato con il nuovo sistema di classificazione del CCNL 16.11.2023.

3. Le progressioni economiche sono finanziate annualmente e permanentemente dalla parte stabile del fondo ed attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni che viene definita per ogni Area professionale nella contrattazione decentrata dell'anno di riferimento, prevedendo per la sola area dei Funzionari una ulteriore distinzione per coloro che sono titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione.

4. Le risorse assegnate complessivamente sono destinate in maniera proporzionale rispetto alla consistenza degli aventi diritto a partecipare di ciascuna area. I differenziali stipendiali sono

riconosciuti, nel limite della quota individuata per ogni Area nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel presente contratto.

5. La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate, L'attribuzione della progressione economica orizzontale avrà decorrenza dal primo gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto l'accordo specifico che prevede l'attivazione dell'istituto.

## REQUISITI

- a) Possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 2 (due) anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate e che nell'ultimo triennio abbiano una valutazione riferita alle risultanze della "*performance*" non negativa. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;
- b) Di avere un'anzianità di servizio alla data di decorrenza della progressione, anche presso altri enti, di **almeno 36 mesi** nella posizione immediatamente precedente, con le seguenti specificazioni:
  - Ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;
  - Per il personale trasferito da altro ente per mobilità volontaria, che quindi non interrompe il proprio rapporto di lavoro in quanto lo stesso continua con il nuovo ente, nell'anzianità di servizio si considera anche quella pregressa;
  - Per il personale con contratto di lavoro a tempo determinato che viene stabilizzato, che quindi non interrompe il proprio rapporto di lavoro, vengono considerati utili anche i periodi relativi al contratto a tempo determinato.

Il personale interessato è quello titolare di contratto di lavoro a tempo indeterminato nella data di decorrenza della progressione; il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste nell'Ente di appartenenza. A tal fine l'ente titolare del rapporto di lavoro richiederà all'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio.

## CRITERI

5. I **criteri** per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali che danno applicazione ed integrazione ai principi dettati dall'articolo 14 del CCNL 2022 sono i seguenti:

- a) risultanze della media aritmetica della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, qualora non fossero disponibili le tre valutazioni immediatamente precedenti per comprovate ed eccezionali situazioni, la media delle valutazioni dei dipendenti interessati viene operata su tre valutazioni anche di annualità precedenti.
- b) dell'esperienza professionale dove per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo

determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra Amministrazione del comparto di cui all'art. 1 denominato 'Campo di applicazione' del CCNL 2019/2021 Funzioni Locali;

- c) ulteriori criteri correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art. 55 del CCNL Funzioni Locali 2019/2021;

La progressione è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria area in ordine decrescente, la graduatoria viene quindi formata utilizzando i seguenti criteri:

<b>Tabella Criteri di valutazione per le progressioni economiche orizzontali</b>				
<b>Area</b>	<b>A) Valutazione della performance del triennio precedente (non inferiore a 40)</b>	<b>B) Esperienza professionale (non superiore a 40)</b>	<b>C) Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi</b>	<b>Totale massimo</b>
Operatori	60	40	==	100
Operatori esperti	60	40	==	100
Istruttori	70	20	10	100
Funzionari E.Q.	80	10	10	100

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

#### **A. La valutazione del personale (performance) del triennio precedente:**

A tal fine viene calcolata la **media aritmetica** dei punteggi attribuiti nelle valutazioni del triennio precedente a quello dell'anno di eventuale attribuzione della progressione o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio o mancata valutazione d'anno o altro motivo comprovato e eccezionale in relazione ad una delle annualità. I punteggi da attribuire sono differenziati con riferimento al punteggio ottenuto con la media aritmetica di cui al presente punto, facendo riferimento alla percentuale del punteggio massimo ottenibile per ogni Area contrattuale, come specificato nelle tabelle seguenti, che sono correlate alla Tabella precedente (criteri di valutazione)

<b>AREA OPERATORI E OPERATORI ESPERTI</b>		
Riferimento alla tabella A		
MEDIA TRIENNALE OTTENUTA RISPETTO ALLA % DEL PUNTEGGIO MASSIMO DELLA MEDIA OTTENIBILE (100%)		
Dal 60%	al 70%	30
Super al 70%	Fino all'80%	40
Super al 80%	Inf al 90%	50
Super al 90%	Inf al 100%	50,5

Uguale al 100%	60
----------------	----

AREA ISTRUTTRI		
Riferimento alla tabella A		
MEDIA TRIENNALE OTTENUTA RISPETTO ALLA % DEL PUNTEGGIO MASSIMO DELLA MEDIA OTTENIBILE (100%)		
Dal 60%	al 70%	40
Super al 70%	Fino all'80%	50
Super al 80%	Inf al 90%	60
Super al 90%	Inf al 100%	60,5
Uguale al 100%		70

AREA FUNZIONARI EQ		
Riferimento alla tabella A		
MEDIA TRIENNALE OTTENUTA RISPETTO ALLA % DEL PUNTEGGIO MASSIMO DELLA MEDIA OTTENIBILE (100%)		
Dal 60%	al 70%	50
Super al 70%	Fino all'80%	60
Super al 80%	Inf al 90%	70
Super al 90%	Inf al 100%	70,5
Uguale al 100%		80

## B. Esperienza professionale:

si intende l'anzianità maturata nell'area di inquadramento da calcolare fino al 31 dicembre dell'anno precedente all'attivazione dell'istituto, considerando 1 punto per ogni anno, le eventuali frazioni di anno vengono conteggiate in maniera proporzionale;

## C) Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi (fino ad un massimo di 10 punti):

Le competenze professionali acquisite sono:

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

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

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

di selezione comparativa. Non sono valutabili i corsi per la formazione obbligatoria (es. corsi per mantenimento iscrizione in albi/ordini, prevenzione della corruzione, sicurezza luoghi di lavoro). Non sono valutabili i titoli necessari, a normativa vigente, per l'accesso mediante concorso

*Per l'Area Operatori e per l'Area Operatori Esperti non vengono previsti punti per le competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi, per cui non è necessario inserire la tabella valutativa. Le competenze professionali sono valutate con i punteggi riportati nelle seguenti Tabelle*

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

### **Formazione della graduatoria e criteri di priorità**

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi delle precedenti lett. A, B per operatori e operatori esperti e A, B e C per Istruttori e Funzionari EQ.

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

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

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

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

10. 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. in caso di ulteriore parità, in ordine, al dipendente;
- b) maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;
- c) maggior anzianità di servizio nell'Ente
- d) maggiore età anagrafica

11. 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.

## **ARTICOLO 10**

### **LE PROCEDURE**

1. Il responsabile preposto alla gestione delle risorse umane, sulla base delle previsioni dettate dal presente CCDI, adotta uno specifico bando per la partecipazione dei dipendenti. Il bando viene pubblicato sul sito internet dell'ente nella sezione amministrazione trasparente, sottosezione bandi di concorso, e nella rete intranet dell'ente. Le domande possono essere presentate entro i 30 giorni successivi alla pubblicazione del bando, cui è allegato il modello di domanda.

2. Il modello di domanda individua le informazioni che devono essere contenute nella stessa.

3. Il responsabile preposto alla gestione delle risorse umane esamina le domande, può chiedere integrazioni in caso di carenze e/o incompletezze, anche sulla base delle informazioni contenute nei fascicoli personali, provvede alle ammissioni (anche con riserva nei casi previsti dal CCNL), forma la graduatoria provvisoria sulla base delle regole dettate dal presente CCDI e la rende nota con la pubblicazione sul sito internet dell'ente nella sezione amministrazione trasparente, sottosezione bandi di concorso, e nelle rete intranet dell'ente.

4. Entro i 15 giorni successivi i dipendenti interessati possono segnalare errori, incompletezze, anomalie etc e chiedere la revisione della graduatoria. Decorso tale termine il responsabile, esaminate le osservazioni pervenute, adotta la graduatoria definitiva e la rende nota con la pubblicazione sul sito internet dell'ente nella sezione amministrazione trasparente, sottosezione bandi di concorso, e nella rete intranet dell'ente.

5. Il responsabile preposto alla gestione delle risorse umane dà di seguito corso alla adozione degli atti conseguenti ed al riconoscimento della progressione economica/differenziale stipendiale.

## **IV**

### **INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

#### **ARTICOLO 11**

##### **Incarichi di Elevata Qualificazione**

1. L'Ente istituisce posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale, previamente individuate dalle amministrazioni in base alle proprie esigenze organizzative. Ciascuna di tali posizioni costituisce oggetto di un incarico a termine di EQ, conferito in conformità all'art. 18 del presente CCNL. Tali posizioni richiedono:

- responsabilità amministrative e di risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative affidate, inclusa la responsabilità di unità organizzative; responsabilità amministrative derivanti dalle funzioni organizzate affidate e/o conseguenti ad espressa delega di funzioni da parte del dirigente implicante anche la firma del provvedimento finale, in conformità agli ordinamenti delle amministrazioni;
- conoscenze altamente specialistiche, capacità di lavoro in autonomia accompagnata da un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale atta a consentire lo svolgimento di attività di conduzione, coordinamento e gestione di funzioni organizzativamente articolate di significativa importanza e responsabilità e/o di funzioni ad elevato contenuto professionale e specialistico, implicanti anche attività progettuali, di pianificazione e di ricerca e sviluppo.

2. Le suddette posizioni di lavoro vengono distinte in due tipologie:

- a) posizione di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
- b) posizione di responsabilità con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.

3. Gli incarichi di EQ, afferenti alle suddette posizioni di lavoro di cui al precedente comma, possono essere affidati a personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

4. Nel caso in cui gli Enti siano privi di personale dell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, la presente disciplina si applica ai dipendenti classificati nell'area degli Istruttori o degli Operatori esperti;

## **ARTICOLO 12**

### **CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI INCARICO DI EQ**

(art. 7, comma 4, lett. j, u, v) – art. 17 CCNL)<sup>1</sup>

1. Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le E.Q. previste nell'Ente viene destinata una quota non inferiore al 15% di tali risorse per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;

2. 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 Elevata Qualificazione (EQ):

---

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

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

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

A) Le risorse destinate alla retribuzione di risultato vengono ripartite tra gli incaricati di elevata qualificazione 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;

b) I risparmi, realizzati per gli effetti applicativi della correlazione tra retribuzione di risultato e compensi previsti da disposizioni di legge per i titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione, alimentano la disponibilità delle risorse finalizzate all'erogazione della retribuzione di risultato complessive;

c) La misura della retribuzione di risultato degli Incarichi di Elevata Qualificazione è determinata nel seguente modo:

Proporzionalmente al punteggio della valutazione annuale ottenuto, in ragione del budget complessivo annuo stanziato;

Il budget complessivo annuo stanziato viene distribuito per intero;

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;
- d) 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,

A titolo esemplificativo:

		BUDGET PER E.Q.										
								48.000,00				
								40.000,00				
								8.000,00		17%		
				Compenso incarico interim 4 mesi		4		12.000		1.000,00 25%		
RIPARTIZIONE RETRIBUZIONE DI RISULTATO												
FUNZIONARIO E.Q.	INDENNITA' DI POSIZIONE NOMINALE	RAPPORTO DI LAVORO		TEMPO LAVORO MESI	INDENNITA' DI POSIZIONE SPETTANTE	PESO %	RETRIBUZIONE INDIVIDUALE MASSIMA TEORICA COMPLESSIVA	VALUTAZIONE	RETRIBUZIONE DI RISULTATO DA EROGARE			PESO SU INDENNITA' DI POSIZIONE
		PART TIME	TEMPO PIENO						INDENNITA' DI POSIZIONE ASSEGNATA	RETRIBUZIONI DI RISULTATO	COMPENSO INTERIM	
A	10.000,00	50%		12,00	5.000,00	13,89%	1.111,11	97	1.077,78		1.077,78	22%
B (va cante da 1/9)	12.000,00	100%		8,00	8.000,00	22,22%	1.777,78	88	1.564,44		1.564,44	20%
C (interim su posizione B dal 1/9)	16.000,00	100%		12,00	16.000,00	44,44%	3.555,56	99	3.520,00	1.000,00	4.520,00	28%
D	7.000,00	100%		12,00	7.000,00	19,44%	1.555,56	91	1.415,56		1.415,56	20%
<b>TOTALI</b>	<b>45.000,00</b>				<b>36.000,00</b>	<b>100,00%</b>	<b>8.000,00</b>	<b>375</b>	<b>7.577,78</b>	<b>1.000,00</b>	<b>8.577,78</b>	
<b>e economie</b>					<b>4.000,00</b>						<b>- 577,78</b>	

### ARTICOLO 13

#### CORRELAZIONE TRA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E COMPENSI PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE PER I TITOLARI DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

1. In attuazione all'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, a decorrere dal 1/1/2023 viene introdotto un sistema di perequazione mediante abbattimento della retribuzione di risultato nelle percentuali progressive indicate nella seguente inserita al comma 2.

2. La retribuzione di risultato spettante agli incaricati di Incarichi di Elevata Qualificazione sarà oggetto di riduzione nel caso in cui, nell'anno di valutazione della performance, tali dipendenti abbiano percepito ai sensi della specifica disciplina vigente, altri compensi tra quelli previsti, in modo esemplificativo e non esaustivo dall'art. 20 del CCNL 2022, secondo lo schema riportato nella tabella seguente (i risparmi vanno utilizzati per aumentare le somme destinate alla retribuzione di risultato degli altri titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione):

Compensi art. 20 del CCNL 2022 calcolati al lordo degli oneri a carico dell'Ente				Percentuale di abbattimento risultato
fino a			€ 4.000	0%
Da	€ 4.001	a	€ 7.000	15%
Da	€ 7.001	a	€ 10.000	20%
Da	€ 10.001	a	€ 13.000	35%
Oltre	€ 13.001			50%

3. Gli incentivi di cui all'art. 45 co. 4 del d. lgs 36/2023 (incentivi funzioni tecniche), complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 100 per cento del trattamento economico complessivo annuo lordo.
4. Gli incentivi di cui all'art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018 (incentivi settore entrate), complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 15 per cento del trattamento tabellare annuo lordo individuale.
5. Le somme non erogate per effetto della perequazione incrementano le risorse destinate alla retribuzione di risultato ed è distribuito a tutti i funzionari EQ, eccetto quelli per cui è intervenuta la riduzione, in proporzione alla retribuzione di risultato individuale attribuita.

## **ARTICOLO 14**

### **Conferimento e revoca degli incarichi di EQ**

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

## **V**

### **RAPPORTO DI LAVORO**

#### **ARTICOLO 15**

#### **INDIVIDUAZIONE DELLE GRAVI CONDIZIONI FAMILIARI CHE CONSENTONO L'ELEVAZIONE DEL CONTINGENTE MASSIMO DI RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO PARZIALE, DI CUI ALL'ART. 53 C. 2 DEL CCNL 2018**

1. Si conviene la possibilità di incrementare fino al 50% rispetto al tetto massimo per ogni area dei dipendenti in part time, tetto che è fissato dal CCNL nel 25% del personale previsto in dotazione organica in ogni area, nei casi di dipendenti con gravi e documentate situazioni familiari riguardanti parenti o affini di 1°- 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.

**ARTICOLO 16**  
**INTEGRAZIONE DELLA DISCIPLINA PER LA REPERIBILITÀ**  
 (art. 24 del CCNL)

La disciplina della reperibilità sarà oggetto di separato regolamento da approvare previo confronto.

**ARTICOLO 17**  
**FLESSIBILITÀ DELL'ORARIO DI LAVORO**  
 (art. 7 comma 4 lett. p) e art 36 CCNL)<sup>2</sup>

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, vengono individuati i seguenti criteri per la determinazione delle fasce temporali di flessibilità oraria, la cui dettagliata disciplina viene rimandata ad apposito regolamento già vigente all'interno dell'ente.

---

<sup>2</sup> p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;

2. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero. Tale modalità consiste nella flessibilità in entrata posticipata di massimo un'ora sia la mattina che nel rientro pomeridiano. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi della facoltà nell'ambito della medesima giornata.

3. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione dei commi precedenti (utilizzo della flessibilità in entrata con uscita sulla base dell'orario ordinario cioè senza corrispondente prolungamento della prestazione lavorativa), deve essere recuperato al massimo nell'ambito dei 2 mesi successivi a quello di maturazione, secondo le modalità e i tempi concordati con il Responsabile E.Q./Dirigente;

4. Nel caso di mancato recupero del debito orario per come stabilito ai precedenti commi, in assenza di casi di oggettiva difficoltà e/o nei modi sopra indicati, si procederà alle proporzionali trattenute stipendiali e all'attivazione dei procedimenti previsti a norma di legge.

5. Ai fini della flessibilità dell'orario di lavoro, deve essere comunque assicurata la presenza in servizio in fasce orarie centrali, antimeridiane e pomeridiane, che assicurino sempre la presenza in servizio del personale addetto alla medesima struttura.

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

7. possono essere esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti/uffici che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto, individuati dai rispettivi Dirigenti/Responsabili/Segretario (*es: asilo nido; polizia locale; operai in squadra ecc.*)

8. la flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna;

9. 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;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL 21/05/18;
- 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;
- siano dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi.

## **ARTICOLO 18**

### **PAUSA E RIPOSI INTERMEDI**

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale, purché non in turno, ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 10 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto.

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

- a. Personale che beneficia delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
- b. Personale che assiste familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;

- c. Personale inserito in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 2022;
- d. Personale in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- e. Personale impegnato in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

3. La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività obbligatorie per legge. Si fa specifico riferimento a quei servizi o attività, come di seguito elencati, i quali sono connessi all'esigenza di garantire il regolare svolgimento delle attività e la continuità dell'erogazione dei servizi e/o anche dell'impossibilità di introdurre modificazioni nell'organizzazione lavorativa, in tal caso i dipendenti coinvolti in tali attività possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro/prestazione lavorativa, per le seguenti aree di personale:

- a) All'area della protezione civile;
- b) All'area della vigilanza;
- c) All'area tecnica dei lavori pubblici nel caso di servizio esterno continuato nel territorio comunale per la sorveglianza e la conduzione delle attività dei cantieri;
- d) All'area scolastica ed educativa;
- e) Alla attività della biblioteca;
- f) Alle attività degli Assistenti Sociali che svolgo visite domiciliari nel territorio comunale;
- g) Alle attività dei dipendenti che prestano assistenza in via continuativa durante le riunioni degli organi collegiali.

## **ARTICOLO 19 ACCESSO AL LAVORO AGILE**

1. L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria ed è consentito a tutti i lavoratori – siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato – con le precisazioni di cui al presente Titolo.

2. Fermo restando la preventiva attivazione del confronto sindacale, l'amministrazione individua le attività che possono essere effettuate in lavoro agile. Sono esclusi i lavori in turno e quelli che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili.

3. L'amministrazione nel dare accesso al lavoro agile ha cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività. Fatte salve queste ultime e fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative tempo per tempo vigenti e l'obbligo da parte dei lavoratori di garantire prestazioni adeguate, l'amministrazione - previo confronto sindacale - avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovano in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure.

## **ARTICOLO 20 LAVORO DA REMOTO**

1. Il lavoro da remoto può essere prestato anche, con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, attraverso una

modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, che comporta la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.

2. Il lavoro da remoto di cui al comma 1 - realizzabile con l'ausilio di dispositivi tecnologici, messi a disposizione dall'amministrazione - può essere svolto nelle forme seguenti:

- a) presso il domicilio del dipendente;
- b) altre forme di lavoro a distanza, come presso le sedi di coworking o i centri satellite.

3. Nel lavoro da remoto con vincolo di tempo di cui al presente articolo il lavoratore è soggetto ai medesimi obblighi derivanti dallo svolgimento della prestazione lavorativa presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento al rispetto delle disposizioni in materia di orario di lavoro. Sono altresì garantiti tutti i diritti previsti dalle vigenti disposizioni legali e contrattuali per il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento a riposi, pause, permessi orari e trattamento economico.

4. Fermo restando l'attivazione del preventivo confronto sindacale, le amministrazioni possono adottare il lavoro da remoto con vincolo di tempo - con il consenso del lavoratore e, di norma, in alternanza con il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio - nel caso di attività, previamente individuate dalle stesse amministrazioni, ove è richiesto un presidio costante del processo e ove sussistono i requisiti tecnologici che consentano la continua operatività ed il costante accesso alle procedure di lavoro ed ai sistemi informativi oltreché affidabili controlli automatizzati sul rispetto degli obblighi derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro.

5. L'amministrazione avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro da remoto secondo i criteri di priorità oggetto di confronto.

6. L'amministrazione concorda con il lavoratore il luogo o i luoghi ove viene prestata l'attività lavorativa ed è tenuta alla verifica della sua idoneità, anche ai fini della valutazione del rischio di infortuni, nella fase di avvio e, successivamente, con frequenza almeno semestrale. Nel caso di lavoro prestato presso il domicilio, l'amministrazione concorda con il lavoratore tempi e modalità di accesso al domicilio per effettuare la suddetta verifica.

7. Al lavoro da remoto di cui al presente articolo si applica quanto previsto dall'art. 65 in materia di lavoro agile (Accordo individuale) con eccezione del comma 1 lett. e) dello stesso e dall'art. 66 (Articolazione della prestazione in modalità agile) commi 4 e 5.

## VI

### LE ALTRE INDENNITÀ LEGATE A PRESTAZIONI E INCARICHI SPECIFICI

#### ARTICOLO 21

##### PRINCIPI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITÀ CONDIZIONI LAVORO

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".

2. Le indennità di seguito riportate, come previsto dal CCNL di comparto Funzioni Locali, hanno la finalità di compensare particolari attività, prestazioni o disagi a cui il personale, per lo svolgimento della propria attività lavorativa, può essere sottoposto.

3. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio – fatto salvo quanto espressamente previsto nella disciplina dei singoli istituti del presente contratto - e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.

4. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le aree professionali.

5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni

di “resa” della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.

7. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

8. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente dirigente o Responsabile del Settore di assegnazione del dipendente.

9. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time ed agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate

## **ARTICOLO 22 INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO**

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:

- Espletamento di attività esposta a rischio:
  - a) autisti di scuolabus euro 1,50 al giorno;
  - b) utilizzo di mezzi, attrezzature etc. 1,50 al giorno;
- Espletamento di attività disagiata: euro 1,50 al giorno;
- Espletamento di maneggio valori: euro 1,50 al giorno.

Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte e tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci (massimo 4,00 euro al giorno, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività).

2. In sede di prima applicazione e per la vigenza del presente CCDI, vengono confermati tra i beneficiari dell'indennità coloro che nell'esercizio precedente, svolgevano una o più delle attività considerate nel presente articolo, secondo le misure stabilite nel comma 1. In caso di dipendenti neo assunti e/o neo destinatari di attività sopra citate, si applicano i criteri di seguito indicati:

Disciplina particolare diversa per settori, aree, attività lavorative, ecc. ecc.:

### **A. ATTIVITÀ A RISCHIO:**

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psicofisici.

### **B. ATTIVITÀ DISAGIATE:**

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

condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

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

### C. MANEGGIO VALORI

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

- Economo comunale;
- Agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale.

3. L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza esclusiva dei singoli titolari di EQ, sulla base delle presenti disposizioni.

4. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, 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
- dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.

## ARTICOLO 23 INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (art. 84 CCNL 2022)

1. Ai sensi dell'art. 84 comma 1 del CCNL 2022, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale di tutte le Aree, che non risulti incaricato di Incarichi di Elevata Qualificazione ai sensi dell'art. 16 del CCNL, può essere riconosciuta una indennità di importo fino a Euro 3.000,00 annui lordi elevabili al massimo di 4.000,00 euro per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari.

2. Le parti concordano che l'istituto è da collocarsi in un'ottica di significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte e concretamente esercitate e, coerentemente, il beneficio potrà essere erogato al personale al quale siano state attribuite responsabilità che, pur insite nella declaratoria dell'area di appartenenza e, in quanto tali, integralmente esigibili siano espressive dell'assunzione di responsabilità specifiche e rafforzate nel contesto produttivo dell'Amministrazione comunale. Le posizioni di lavoro indennizzabili devono, quindi, riguardare attività, obiettivi, compiti e ruoli di carattere particolare e/o di rilevante complessità, normalmente non reperibili nell'ordinaria e consueta attività generale della struttura funzionale, che determinano lo svolgimento di **compiti di responsabilità ulteriori ed aggiuntivi** rispetto a quelli svolti dalla parte maggioritaria dei dipendenti della stessa area (ovvero dello stesso profilo).

3. La locuzione "specifiche responsabilità non coincide con la dizione "responsabilità del procedimento" così come regolamentata dalla L. n. 241/1990 pertanto non è sufficiente l'assegnazione di una responsabilità di procedimento per far sorgere il diritto al compenso, atteso che per i dipendenti appartenenti all'area degli Istruttori, dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione 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. La specifica responsabilità, deve qualificarsi come particolarmente complessa

per attività/procedure dai contenuti significativi e qualificanti o deve riferirsi a incarichi che impongono l'assunzione di una qualche e diretta responsabilità di iniziativa e di risultato

A titolo esemplificativo e non esaustivo costituiscono casi di specifica responsabilità:

- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi;
- specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
- specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
- specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
- specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto;
- specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;
- specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016;
- specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020.

4. Per **procedimenti complessi** si intendono quei procedimenti connotati contemporaneamente da tutte le seguenti caratteristiche:

- Conduzione in autonomia del processo decisionale;
- Responsabilità non condivisa con altri dipendenti;
- Complessità in termini di elaborazione della decisione, in quanto si tratta di procedimenti articolati in fasi, non interamente standardizzati e non limitati alla trasmissione di informazioni e dati elaborati in maniera del tutto automatizzata;

- Il procedimento presuppone il necessario possesso di cognizioni amministrative, tecniche o scientifiche di carattere specialistico;
- Tracciabilità del processo decisionale, in quanto ciascuna fase del procedimento/attività viene condotta in autonomia ed è riconducibile univocamente al soggetto incaricato della specifica responsabilità;

5. In sede di conferimento di incarichi per specifiche responsabilità, tenuto conto dei contenuti dell'attività che ne forma oggetto, è necessario preliminarmente analizzare le declaratorie delle diverse categorie previste attualmente dal sistema di classificazione del personale, che espressamente fissano i requisiti, culturali e professionali, le attività e i livelli di responsabilità che le caratterizzano. In nessun caso il compenso per specifiche responsabilità può essere utilizzato per remunerare mansioni superiori (anche prive della prevalenza) previste dall'art. 52 del D. Lgs. n. 165/2001. In tale ambito non è possibile affidare a personale inquadrato in una categoria incarichi implicanti lo svolgimento di attività e l'assunzione di responsabilità proprie di una diversa e più elevata categoria.

6. L'assegnazione degli incarichi di specifiche responsabilità, con provvedimento scritto, da emanare entro il 31 gennaio di ogni anno dal competente Responsabile del Settore competente e comunicato al Settore del Personale, costituisce condizione essenziale per il riconoscimento della stessa indennità.

7. Ai fini della preventiva ricognizione interna presso i Responsabili dei Settori, necessaria per il rilevamento preliminare del relativo fabbisogno riconoscitivo, a inizio anno ogni Responsabile individua il fabbisogno delle posizioni con specifiche responsabilità all'interno della propria Struttura in maniera limitata e con i criteri previsti dal presente articolo. La rilevazione viene trasmessa al Servizio Personale e al Presidente della delegazione trattante.

8. Sulla base delle risultanze formalizzate dai Responsabili e sulla base del budget previsto da assegnare a ogni struttura per il finanziamento dell'istituto fermo restando gli esiti della contrattazione decentrata, il Responsabile di ciascun Settore sempre a inizio anno (sempre che non sia data ultrattività agli incarichi precedentemente assegnati) adotta formale provvedimento organizzativo motivato con il quale attribuisce le posizioni con specifiche responsabilità nell'ambito dei servizi assegnati alla propria unità organizzativa tra il personale delle Aree che non risulti incaricato dell'area delle Incarichi di Elevata Qualificazione, specificando le attività, le responsabilità, compenso annuo spettante. 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 accordi di ente; compenso annuo spettante. 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 accordi di ente; i compiti e le risorse, umane, economiche e strumentali, assegnate a tale personale.

9. Il provvedimento motivato, a pena di nullità, dovrà indicare in modo dettagliato le specifiche mansioni/compiti/responsabilità che si ricollegano ai requisiti indicati al successivo comma 10 del presente Contratto Decentrato, che danno diritto alla corresponsione dell'indennità e il relativo compenso annuo spettante. 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 accordi di ente;

	<b>COMPLESSITÀ DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE AL GRADO DI RESPONSABILITÀ</b>	<b>Punti unico</b>	<b>valutazione</b>	<b>pesatura</b>
<b>A</b>	Dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, e non ripetitivi, che comportano un rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi presuppongono anche relazioni e rapporti interorganici con enti, istituzioni, organi amministrativi e giurisdizionali.	<b>30</b>	<b>Massimo</b>	
		<b>15</b>	<b>Minimo</b>	
<b>B</b>	Dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti non complessi, che possono tuttavia avere rilievo anche esterno all'Ente o alla struttura di appartenenza, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti	<b>20</b>	<b>Massimo</b>	
		<b>10</b>	<b>Minimo</b>	
<b>C</b>	<b>PROCEDIMENTI O PROCESSI PRODUTTIVI GESTITI</b>	<b>Punti unici</b>	<b>valutazione</b>	<b>pesatura</b>
<b>1</b>	Svolgimento di procedimento /processo plurimo Interdisciplinare *	<b>30</b>		
<b>2</b>	Svolgimento di procedimento/processo plurimo Settoriale **	<b>25</b>		
<b>3</b>	Svolgimento di procedimento/processo singolo Settoriale	<b>15</b>		
<b>D</b>	<b>LIVELLO DI AUTONOMIA E RESPONSABILITÀ</b>	<b>Punti parziali</b>	<b>valutazione</b>	<b>pesatura</b>
<b>1</b>	Autonomia operativa nello sviluppo attività, gestione di rapporti e relazioni con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto	<b>10</b>	<b>Massimo</b>	
		<b>5</b>	<b>Minimo</b>	
<b>2</b>	Gestione di rapporti e relazioni con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto	<b>10</b>	<b>Massimo</b>	
		<b>5</b>	<b>Minimo</b>	
<b>3</b>	Responsabilità operative in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate	<b>10</b>	<b>Massimo</b>	
		<b>5</b>	<b>Minimo</b>	
<b>4</b>	Coordinamento di gruppi di lavoro di almeno due risorse umane escluso il coordinatore	<b>10</b>	<b>Massimo</b>	
		<b>5</b>	<b>Minimo</b>	

\* (Intersettoriale : disomogeneità nell'ambito della materia trattata)

\*\* (Settoriale : omogeneità nell'ambito della materia trattata)

\*\*\* (Qualora il dipendente non rientri in una o più categorie su esplicitate il valore da attribuire è pari a zero)

- **11- 20 = 500**
- **21- 40 = 1000**
- **41 - 60 =2000**
- **61 – 79 =2500**
- **80 – 100 =3000**

10. Le fattispecie alle quali il Funzionario incaricato di EQ dovrà fare riferimento sono le seguenti.

11. L'importo dell'indennità, che varia da un minimo di €. 500,00 ad un massimo di €. 3.000,00 per le aree degli operatori, operatori esperti ed istruttori e da un minimo di 1.000,00 ad un massimo di € 4.000,00 per l'Area dei funzionari ed Elevate Qualificazioni è determinato dal competente Funzionario incaricato di E.Q. applicando i criteri di cui alla tabella seguente "Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità" ed è quantificato in maniera proporzionale al punteggio assegnato in sede di conferimento di specifiche responsabilità.

12. Come previsto dal CCNL tale indennità è elevabile fino ad un massimo di € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ e la sua erogazione viene effettuata nel caso

che detto personale consegua il punteggio massimo previsto e che vi sia la disponibilità tra le risorse all'uopo destinate nell'ambito della ripartizione del fondo per il salario accessorio.

13. In particolare, per i funzionari di EQ non titolari di incarico di EQ di cui al CCNL vigente, la graduazione dell'indennità di cui sopra, tenuto conto della disponibilità del fondo, può essere incrementata di € 1.000,00 a scaglione e, quindi, fino ad un massimo di 4.000,00 euro per il punteggio massimo.

14. Gli incarichi per specifiche responsabilità hanno cadenza annuale, decadono se sono intercorsi mutamenti organizzativi, variazioni contrattuali o di disponibilità del fondo specifico approvato dal CCDI, altrimenti si intendono automaticamente rinnovati. Possono essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato del Responsabile del Settore:

- in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o contrattuali;
- in conseguenza dell'accertamento di inadempienze da parte dell'incaricato;
- in caso di sospensione dal servizio a seguito di procedimento disciplinare o penale;
- In caso di trasferimento ad altro Servizi

15. L'assegnazione formale degli incarichi di specifiche responsabilità è comunicata al Servizio Personale e costituisce condizione essenziale per il riconoscimento della correlata indennità.

16. L'indennità per specifiche responsabilità non compete per i periodi nei quali la relativa responsabilità non viene esercitata. Nei casi di assenze per aspettative, per congedi straordinari, per paternità/maternità compreso il periodo di congedo parentale, per infortunio sul lavoro, per malattia e gravi patologie, gli incarichi rimangono sospesi fino alla ripresa del servizio, con conseguente sospensione della corresponsione della indennità. E' esclusa la cumulabilità con altri compensi riconosciuti per il medesimo ruolo, servizio o responsabilità.

17. La liquidazione della indennità al personale interessato, come sopra preventivamente e formalmente individuato, è effettuata annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, dal Responsabile del Settore di assegnazione del dipendente, sulla base del numero di giornate in cui risultano effettivamente svolte tali responsabilità e sono trasmesse per la corresponsione all'Ufficio Trattamento Economico del Personale.

18. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la presente individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.

19. In ogni caso i compensi sono erogati nel limite delle risorse annualmente destinate.

### **ART. 23 BIS**

Per i dipendenti delle Aree operatori ed operatori esperti che non risultano destinatari di alcuna indennità verrà applicato l'art. 70 septies del CCNL 2016/2018.

## **Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge**

### **ARTICOLO 24 COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE**

(art. 7 comma 4, lett. g) – art. 80 comma 2 lettera g CCNL)<sup>3</sup>

Tutte le somme per specifiche disposizione di legge costituiscono una “partita di giro” all’interno del fondo. Le somme eventualmente non utilizzate nell’anno e quindi avanzate comportano automatico adeguamento del valore della costituzione e non sono mai somme che possono essere destinate ad altri dipendenti, ad altre finalità o riportate nell’anno successivo.

#### **Art. 24.1**

##### **Compensi di cui all’art. 43 della legge 449/1997**

[art. 67, comma 3, lettera a) CCNL-2018 confermato da art. 79, comma 2, lettera a) CCNL-2022]

In attuazione dell’articolo 7, comma 4, lettera g) del CCNL-2022, le risorse derivanti dall’applicazione dell’art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall’art. 15, comma 1, lettera d) del CCNL 1° aprile 1999, come modificata dall’art. 4, comma 4 del CCNL 5 ottobre 2001, si riferiscono a:

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

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al lordo degli oneri riflessi a carico dell’ente, secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali e non oltre i limiti consentiti dalla pertinente normativa, con atto del Responsabile PO o EQ competente.

#### **Art. 24.2**

##### **Compensi previsti da disposizioni di legge**

[art. 68, comma 2, lettera g), CCNL-2018, confermato da art. 80, comma 2, lettera g) CCNL-2022]

I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:

- incentivi di cui all’art. 45 co. 4 del d. lgs 36/2023;
- i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell’art. 9 del decreto-legge 90/2014 e legge di conversione n. 114/ 2014;
- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della

---

<sup>3</sup> g) i criteri generali per l’attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;

legge n. 326/2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9 maggio 2006;

- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della legge 145/2018;
- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lettera b), del d.l. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556/1996, spese del giudizio.

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'ente, secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile PO o EQ del Settore competente. Per i Responsabili PO o EQ da altro Responsabile;

### **Art. 24.3**

#### **Risparmi derivanti dall'attuazione dei Piani di razionalizzazione**

(art. 16, comma 5, del decreto-legge 98/2011)

1. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del d.l. 98/2011, convertito in legge n. 111/2011, possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa;

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al netto degli oneri riflessi a carico dell'ente - secondo le indicazioni previste nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione (PdR), così come approvato dall'organo politico dell'ente - con atto del Responsabile PO o EQ del Settore competente;

3. Nell'ambito della percentuale di cui al comma 1 è possibile destinare, annualmente, in sede di contrattazione decentrata, una quota al finanziamento degli istituti previsti nel Welfare integrativo, ex art. 82, comma 2, CCNL-2022;

4. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL-2018, confermato dall'art. 79, comma 2, lettera a) CCNL-2022, nell'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi, previa certificazione dell'organo di revisione.

## **VII**

### **TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE**

#### **ARTICOLO 25**

#### **FONDO RISORSE DECENTRATE: UTILIZZO**

1. L'Ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) comma 3 lett. b), e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.01.2004, incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art. 31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.09.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001; indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.07.1995. Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di

progressione economica e trattamenti fissi non più corrisposti a seguito di cessazione del personale o acquisizione di superiore area nell'anno precedente. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 79, comma 1 non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:

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

3. La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 79, comma 2 (Fondo risorse decentrate) del presente CCNL, ove stanziata, con esclusione delle lettere c), f), g), del comma 3 dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018 e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% delle citate risorse di cui al comma 2.

4. Il presente articolo disciplina l'utilizzo dei Fondi risorse decentrate dall'anno 2023. Dal 1° gennaio di tale anno devono pertanto ritenersi disapplicate le clausole di cui all'art. 68 del CCNL del 21.05.2018, fatte salve quelle richiamate nel presente articolo.

5. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore (ad esempio: art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017) o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione;

Ai fini dell'applicazione del presente contratto, la costituzione del fondo delle risorse decentrate è effettuata con Determinazione del responsabile dei servizi finanziari.

Si stabilisce che ai fini della destinazione del fondo per l'anno 2023, lo stesso viene ripartito

riservando alla produttività individuale tutte le economie di fine esercizio desunte dal prospetto del fondo ovvero da variazioni che possono intervenire in base alle somme effettivamente corrisposte; quanto non corrisposto sul totale confluirà nel fondo variabile del prossimo esercizio:

## ARTICOLO 26

### CRITERI GENERALI PER L'INCENTIVAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE

1. La valutazione delle performance individuale ed organizzativa finalizzata a garantire il miglioramento degli standard di qualità dei servizi erogati e delle attività svolte, la valorizzazione delle professionalità ed il contenimento e la razionalizzazione della spesa avviene secondo la metodologia contenuta nel Regolamento per la misurazione e valutazione della Performance del Comune vigente.

2. Una quota del fondo per le risorse decentrate sulla base delle previsioni di cui all'art. 68, comma 2, lettere a) e b) del CCNL 21.5.2018, è destinata alla incentivazione della performance organizzativa del personale, c.d. produttività collettiva e alla performance individuale, c.d. produttività individuale e produttività per progetti. L'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 s.m.i., ed alla verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, verifica che deve essere effettuata da parte del Nucleo di Valutazione. Eventualmente partecipano a tale incentivazione anche i dipendenti parzialmente utilizzati dalla unione di comuni e/o da altra forma di gestione associata.

3. Il 30% delle risorse variabili del fondo (art. 67 c. 3), senza considerare in tale ambito le risorse previste da specifiche disposizioni di legge e quelle provenienti dall'amministrazione finanziaria per le notifiche effettuate dal Comune per suo conto, ovvero le lettere lett. c), f) e g) del medesimo comma, è destinato all' incentivazione della performance individuale.

4. I **compensi per l'incentivazione della performance organizzativa, individuale e per progetti** sono articolati nelle seguenti modalità:

**A) Incentivi per la realizzazione della performance organizzativa** complessiva dell'Ente, misura la salute economico-finanziaria, la salute organizzativa e gli impatti, oltre ai risultati degli strumenti di programmazione e controllo (partendo dai risultati di tutti gli obiettivi gestionali del piano della performance allegati al PIAO). Il risultato della performance organizzativa è espresso in termini percentuali in un unico valore di sintesi a cui partecipano tutti i dipendenti. Tali compensi vengono ripartiti a seguito dell'accertamento da parte del Nucleo di Valutazione della performance organizzativa espressa nell'anno che incide sul budget previsto per tale istituto (es. budget performance organizzativa iniziale = 1.000,00 euro, performance 90%, budget performance finale 900,00 euro) e sono assegnati in misura corrispondente al giudizio espresso nella scheda individuale di valutazione tra i dipendenti che abbiano raggiunto una valutazione complessiva pari almeno al 60% del massimo percepibile;

**B) Incentivi per la realizzazione della performance individuale di tutti i dipendenti.** Tali compensi vengono ripartiti a seguito dell'accertamento da parte del Nucleo di Valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati alle strutture, nell'ambito della proposta di valutazione della performance per i titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione, ed alla valutazione individuale effettuata da parte dei singoli responsabili di riferimento sulla base delle schede di valutazione previste nel regolamento per la misurazione e valutazione della performance. Gli obiettivi assegnati ai dipendenti devono essere coerenti con quelli assegnati nel PDO o nel piano delle performance al Responsabile, anche se non necessariamente devono essere compresi tra essi. L'attribuzione di tali risorse alle singole strutture (c.d. budget di struttura) e di conseguenza dei compensi attribuibili ai

singoli dipendenti si realizza sulla base del numero dei dipendenti assegnati e della posizione giuridica di inquadramento (per come indicata dalla tabella di cui al successivo comma 8 del presente articolo), integrata, eventualmente, dal rilievo dell'obiettivo (per come indicato dalla tabella di cui al successivo comma 7 del presente articolo);

**C) Incentivi per la realizzazione di progetti di innovazione/miglioramento** finalizzati alla attivazione di nuovi servizi o attività o al raggiungimento di priorità individuate dall'ente come anche al recupero di situazioni deficitarie o il mantenimento di standard qualitativi. Preliminarmente viene sottoposto al Nucleo la valutazione iniziale del progetto per verificare se questo rientra tra le tipologie previste per l'ammissibilità al finanziamento. Alla ripartizione di tali incentivi partecipano esclusivamente i dipendenti individuati dal Responsabile nell'ambito dei progetti scelti previamente dalla Giunta. Tali progetti possono essere riferiti a singoli settori o interessare trasversalmente più settori. I valori dei singoli progetti vengono assegnati sulla base dell'attribuzione di un peso specifico ad ognuno di essi, che deriva dal numero dei partecipanti moltiplicato per le ore di lavoro previste per il raggiungimento degli obiettivi attesi ponderato con la strategicità e rilevanza del progetto. Gli incentivi sono ripartiti in proporzione all'impegno richiesto ai singoli dipendenti e alla responsabilità prestata, a seguito dell'accertamento da parte del Nucleo di Valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi attesi ed alla valutazione effettuata da parte dei singoli responsabili sulla base dell'apposita scheda allegata al presente contratto.

6. L'attribuzione delle risorse di cui alla lettera b) del precedente comma 4 (obiettivi assegnati dai Responsabili a tutto il personale) avviene attraverso l'utilizzazione del meccanismo del peso potenziale, di cui al Regolamento per la Valutazione della performance dell'Ente

7. Entro i 30 giorni successivi all'approvazione del PIAO, ove non sia già indicata in tale documento la partecipazione dei dipendenti agli obiettivi, i dirigenti (ovvero i responsabili negli enti in cui non vi sono dirigenti) assegnano formalmente, in coerenza con quelli ad essi assegnati, gli obiettivi di cui alla lettera b) del precedente comma 4 al personale delle strutture da essi dirette; qualora non venissero assegnati specifici obiettivi ai dipendenti si considera il grado di partecipazione al raggiungimento di quelli assegnati alla struttura. Entro lo stesso termine vengono di norma approvati i progetti di cui alla lettera c) del precedente comma 4, con l'indicazione dei dipendenti impegnati e con il grado di impegno richiesto.

8. I criteri di incentivazione della performance individuale sono definiti secondo le modalità indicate nel Regolamento per la valutazione della Performance dell'Ente

9. Al fine di definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate ad incentivare la performance dei dipendenti viene definito un sistema di perequazione tra incentivi dettati da specifiche norme di legge e performance organizzativa ed individuale, che prevede la riduzione percentuale dell'incentivo legato alla performance secondo lo schema di cui al successivo comma.

10. Ai fini del comma 9 assumono rilievo i seguenti incentivi, percepiti nell'anno di valutazione della performance al lordo di tutti gli oneri:

- Gli incentivi per funzioni tecniche, incentivi di cui all'art. 45 co. 4 del d. lgs 36/2023
- I compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003, ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.5.2006;
- I compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662 del 1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del D. Lgs. n. 446 del 1997;
- I compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella legge n. 556/1996, spese del giudizio;
- Gli incentivi ai sensi dell'articolo 1, comma 1091 della legge 30 dicembre 2018, n. 145, per il potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle

entrate e del trattamento economico accessorio del personale coinvolto nel raggiungimento degli obiettivi di recupero evasione IMU e TARI.

11. La correlazione tra i compensi di cui al comma precedente e l'incentivo di performance viene definita secondo il seguente schema:

Compensi art. 20 del CCNL 2022 calcolati al lordo degli oneri a carico dell'Ente				Percentuale di abbattimento risultato
fino a			€ 4.000	0%
Da	€ 4.001	a	€ 7.000	15%
Da	€ 7.001	a	€ 10.000	20%
Da	€ 10.001	a	€ 13.000	35%
Oltre	€ 13.001			50%

12. Il sistema di perequazione di cui ai precedenti commi potrà essere oggetto di rivalutazione in fase di prima applicazione, tenendo conto degli impatti effettivi derivanti dalla sua applicazione.

13. Il sistema di attribuzione degli incentivi della performance previsto dal presente articolo, si applica a partire dalla valutazione della performance riferita all'anno di approvazione del presente contratto.

14. I risparmi sull'effettivo utilizzo degli istituti previsti e certificati a consuntivo a fine anno vanno ad alimentare a saldo il finanziamento annuale della performance individuale integrando il budget già previsto.

## **ARTICOLO 27**

### **LA RIPARTIZIONE DEI COMPENSI LEGATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE LEGATI ALL'ECCELLENZA**

1. Ai sensi dell'art. 81 del CCNL 2022, i compensi legati alla performance individuale devono essere ripartiti in modo da assicurare a un numero limitato di dipendenti che ha ottenuto il punteggio più alto nella valutazione, il 30% in più del valore medio pro-capite dei premi attribuiti, il numero dei dipendenti che percepiscono il premio deve essere inferiore al 50% dei dipendenti per struttura e comunque arrotondato all'unità, in caso i pari merito per struttura superano tale percentuale il premio non viene assegnato ai dipendenti della struttura medesima.

2. Ai sensi dell'art. 81 c. 4 del CCNL 2022, la quota economica del 30% può essere ridotta al 20% qualora il grado di raggiungimento medio degli obiettivi assegnati alle singole strutture per l'anno di riferimento, attestato dal Nucleo di Valutazione, abbia superato l'80%.

## **SEZIONE SPECIALE**

### **POLIZIA LOCALE**

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

## **ARTICOLO 28**

## **PRESTAZIONI SOGGETTE A PAGAMENTO RESE DALLA POLIZIA LOCALE A FAVORE DI TERZI**

1. In applicazione dell'art. 56–ter del CCNL del 2018 in occasione di iniziative organizzate da privati ai sensi dell'art. 22 comma 3 del D.L. 50 del 2017 convertito nella Legge 96/2017 i servizi aggiunti richiesti ed effettuati dal personale della polizia locale sono completamente a carico degli organizzatori, i quali versano al comune il corrispettivo valore delle prestazioni straordinarie da corrispondere al personale di PL per detti servizi aggiuntivi.
2. Tale corrispettivo è portato in incremento al fondo destinato al lavoro straordinario. Nel caso in cui le ore per prestazioni straordinarie destinate ai servizi aggiuntivi di cui al presente comma siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso per il lavoro straordinario, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa. Il costo del riposo compensativo è da ascrivere anch'esso integralmente a carico dei soggetti privati organizzatori dell'iniziativa. 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 dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000.
3. Il finanziamento derivante dai privati deve coprire interamente i costi derivanti dalla applicazione di questa disposizione, ivi compresi gli oneri riflessi e l'Irap.
4. Sulla base dei presenti criteri e quale condizione legittimante la corresponsione di tale indennità dovrà essere approvato uno specifico Regolamento che disciplini le prestazioni a pagamento rese dal Corpo di Polizia Locale su richiesta di terzi, ai sensi dell'art. 22 del d.l. 24 aprile 2017, n. 50 nonché dell'art. 56-ter del C.C.N.L. relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018.

### **ARTICOLO 29 INDENNITÀ DI FUNZIONE DEL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE**

1. Gli enti possono erogare al personale della polizia locale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che non risulti titolare di un incarico di EQ, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, secondo i rispettivi ordinamenti o quelli definiti dalla normativa regionale prevista in materia.
2. I compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale della polizia locale e i relativi compensi nella misura massima di 3.000,00 euro, elevabile a 4.000,00 euro per l'area dei funzionari (in ragione delle risorse disponibili sul fondo del salario accessorio per il finanziamento dell'istituto), sono i seguenti:

<b>Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle Aree degli Istruttori e dei Funzionari</b>	<b>Compensi annui</b>
Responsabilità riferite a personale della polizia locale dell'area degli istruttori, individuato dal Comandante per coordinamento, formalmente affidato, di operatori di pari o inferiore area e/o per lo svolgimento di attività che hanno un notevole livello di complessità ed in relazione al grado di maresciallo/ispettore.	Fino a Euro 3.000,00

<p>Responsabilità, formalmente attribuita a dipendente dell'area dei funzionari dal Comandante, nei seguenti ambiti:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) responsabilità di una struttura organizzativa formalizzata;</li> <li>2) affidamento di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi e/o di procedimenti amministrativi che vengono giudicati di particolare complessità e/o di procedimenti amministrativi che appartengono a tipologie disomogenee;</li> <li>3) coordinamento di operatori di area pari o inferiore;</li> <li>4) incarico di sostituzione del responsabile di Incarichi di Elevata Qualificazione per assenza o impedimento di questi (per assenze entro i 30 gg);</li> <li>5) adozione in modo continuativo di atti a rilevanza esterna sulla base di deleghe espressamente conferite;</li> <li>6) Grado di capitano/commissario.</li> </ol>	Fino a 4.000,00
--	-----------------

3. Gli incarichi per specifiche responsabilità hanno cadenza annuale, decadono se sono intercorsi mutamenti organizzativi, variazioni contrattuali o di disponibilità del fondo specifico approvato dal CCDI, altrimenti si intendono automaticamente rinnovati. Possono essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato del Responsabile del Settore:

- in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o contrattuali;
- in conseguenza dell'accertamento di inadempienze da parte dell'incaricato;
- in caso di sospensione dal servizio a seguito di procedimento disciplinare o penale;
- In caso di trasferimento ad altro Servizi.

4. Gli importi delle indennità sopra indicati sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno. Per il personale a part time è determinata in proporzione alle ore lavorative contrattuali.

5. In sede di contrattazione decentrata annuale, con l'Accordo per la ripartizione e destinazione del Fondo Risorse Decentrate, le Parti stabiliscono:

- la percentuale ovvero l'importo complessivo da destinare all'indennità di funzione;
- le modalità per l'attribuzione e l'erogazione dell'indennità di funzione, valutate le peculiarità istituzionali, sociali e ambientali, in relazione alla dimensione dell'Ente e al n° degli addetti del Corpo Settore/Ripartizione/Servizio Polizia Locale, e tenendo conto del grado rivestito dalle unità di personale appartenenti alla struttura organizzativa.

6. L'indennità per specifiche responsabilità non compete per i periodi nei quali la relativa responsabilità non viene esercitata. Nei casi di assenze per aspettative, per congedi straordinari, per maternità compreso il periodo di congedo parentale, per infortunio sul lavoro, per malattia e gravi patologie, gli incarichi rimangono sospesi fino alla ripresa del servizio, con conseguente sospensione della corresponsione della indennità. E' esclusa la cumulabilità con altri compensi riconosciuti per il medesimo ruolo, servizio o responsabilità.

7. La liquidazione della indennità al personale interessato, come sopra preventivamente e formalmente individuato, è effettuata annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, dal Responsabile del Settore di assegnazione del dipendente, sulla base del numero di giornate in cui risultano effettivamente svolte tali responsabilità e sono trasmesse per la corresponsione all'Ufficio Trattamento Economico del Personale.

8. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la presente individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.

7. L'indennità di cui al presente articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5 del CCNL 16.11.2022;
- b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- c) è cumulabile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;
- d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
- e) è cumulabile con l'indennità di maneggio valori;
- f) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi;
- g) L'indennità **non è cumulabile** con l'indennità di particolari responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022

### **ARTICOLO 30 COMPENSI PER IL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE CHE SVOLGE SERVIZIO ESTERNO**

1. L'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 2022 viene erogata al personale della polizia locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

2. Si conviene che la presente indennità spetta se, nel corso del mese, le giornate in servizio esterno siano uguali o maggiori al 50% delle giornate lavorate nel mese o comunque siano, nel corso del mese, almeno 10 giornate lavorate in servizio esterno;

3. Gli importi giornalieri da riconoscere sono i seguenti:

- a) € 1,50 lordi giornalieri per servizi esterni maggiori di 3 ore nel quadrante 08:00 – 20:00;
- b) € 2,50 lordi giornalieri per servizi esterni maggiori di 3 ore nel quadrante 20:00 - 02:00;

Se il servizio esterno viene effettuato a scavalco dei quadranti sopra enunciati, l'importo da riconoscere è quello relativo al quadrante in cui la prestazione in servizio esterno è prevalente.

4. L'indennità di servizio esterno è cumulabile con l'indennità di turno, con quella di cui all'art. 37 c. 1 lett. b) del CCNL 6.7.1995 e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile. Non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro.

5. L'indennità giornaliera è dovuta nel caso sia svolto almeno il 61% di orario giornaliero in servizi esterni;

6. L'elenco degli istruttori e funzionari di polizia locale aventi diritto alla indennità di servizio esterno è stabilito con atto di gestione del Dirigente/Responsabile/Comandante Settore polizia locale. Il compenso è corrisposto mensilmente sulla base di una attestazione del Dirigente / Responsabile /Comandante della presenza delle condizioni previste dai commi del presente articolo. La percentuale di attività svolte all'esterno dell'ente deve risultare dal sistema automatizzato di rilevazione presenze / assenze e la corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di svolgimento dell'attività.

7. L'indennità di cui al presenta articolo:

- è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del CCNL 16.11.2022;
  - è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, commi 1, lett. b) del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
  - è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
  - è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.
  - è cumulabile con l'indennità di maneggio valori di cui al comma 1 lett. c) dell'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018 e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile. Non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro.
8. La erogazione dell'indennità di servizio esterno può anche essere finanziata dai proventi del codice della strada.

## **ARTICOLO 31**

### **Servizi Minimi Essenziali**

1. Tenuto conto della normativa vigente in materia di norme di garanzia del funzionamento e dei servizi pubblici nell'ambito del Comparto Funzioni Locali, le parti individuano i sotto indicati servizi essenziali da garantire in caso di sciopero, allo scopo di contemperare l'esercizio di tale diritto con i diritti della persona costituzionalmente tutelati: (a titolo esemplificativo e non esaustivo)
  - a) Servizio stato civile,
  - b) Servizio elettorale
  - c) Servizio polizia municipale,
  - d) Servizio protezione civile
  - e) Servizi di pronta reperibilità secondo i contingenti stabiliti nell'ordine di servizio in materia
  - f) Etc.
2. In occasione di sciopero, i dirigenti dei settori interessati individuano almeno 72 ore prima, nell'ambito del personale ed in relazione alle funzioni da garantire, il contingente da esonerare dello sciopero.
3. Viene fissato l'obbligo della comunicazione formale agli interessati.  
Non possono essere esonerati dagli scioperi i dipendenti facenti parte degli organismi statutari delle OO.SS. che lo hanno proclamato.
4. I nominativi dei dipendenti esonerati dallo sciopero vanno comunicati alla R.S.U. e alle OO.SS. che lo hanno proclamato.
5. Il personale individuato ha il diritto di esprimere, entro il giorno successivo alla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero, chiedendo - se possibile - la sostituzione.
6. Il personale che chiede ed ottiene la sostituzione, non oltre il giorno precedente quello dello sciopero, non può risultare a qualsiasi titolo, salvo quello dello sciopero e le cause di forza maggiore, assente dal servizio.

## **ARTICOLO 32**

### **NORME FINALI**

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.

2. Sono confermate le disposizioni in essere sui servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero.

3. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.

4. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni illustrative ed economico finanziaria e sarà pubblicato sul sito internet dell'ente.

## Allegato n. 1 – Declaratorie professionali

**AREA** \_\_\_\_\_:

---

---

Specifiche professionali:

- \_\_\_\_\_;
- \_\_\_\_\_;
- ...

Requisiti di base per l'accesso:

- \_\_\_\_\_;
- \_\_\_\_\_;
- ...

Esemplificazione dei profili:

---

---





<b>SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE - CCDI 2023 – 2025</b> (da utilizzare per l'attribuzione di tutte le tipologie di Performance e per l'attribuzione della PEO)	
COGNOME E NOME DEL DIPENDENTE:	
AREA PROF.:	
PROFILO:	
SETTORE/AREA/RIPARTIZIONE DI APPARTENENZA:	
DIRIGENTE/RESPONSABILE P.O. VALUTATORE:	
<b>1. Effettiva presenza in servizio</b> con un punteggio da 0 a 3, secondo i seguenti criteri:	
a. Giorni di assenza da 81 a 100: punti 0	
b. Giorni di assenza da 61 a 80, punti 1	
c. Giorni di assenza da 32 a 60, punti 2	
d. Giorni di assenza in numero inferiore a 32, punti 3	
<b>2. Grado di responsabilità, specializzazione e adeguatezza della prestazione</b> , con punteggio da 0 a 5, secondo i seguenti criteri:	
e. Il dipendente non ha esercitato con costante diligenza le attività richieste: punti 0	
f. Il dipendente ha esercitato le attività richieste corrispondendo, in parte, alle indicazioni fornite: punti 1	
g. Il dipendente ha esercitato le attività richieste nel rispetto delle indicazioni fornite: punti 2	
h. Il dipendente, nell'esercizio delle attività richieste, ha manifestato disponibilità all'assunzione di decisioni o responsabilità: punti 3	
i. Il dipendente, nell'esercizio delle attività richieste, ha manifestato particolare disponibilità nell'assunzione di decisioni o responsabilità: punti 4	
j. Il dipendente ha esercitato in modo costante e funzionale ruoli di responsabilità e coordinamento: punti 5	
<b>3. Grado di partecipazione e contributo al risultato</b> , con un punteggio da 0 a 6, secondo i seguenti criteri:	
k. Il dipendente non ha assicurato una partecipazione costante rilevabile ai fini della valutazione. Punti 0	
l. Il dipendente ha contribuito occasionalmente al conseguimento degli obiettivi: punti 1	
m. Il dipendente ha contribuito al conseguimento degli obiettivi in modo saltuario e non continuativo: punti 2	
n. Il dipendente ha contribuito al conseguimento degli obiettivi nel rispetto delle indicazioni fornite: punti 3	
o. Il dipendente ha contribuito al conseguimento degli obiettivi in modo apprezzabile: punti 4	
p. Il dipendente ha contribuito al conseguimento degli obiettivi in modo particolarmente apprezzabile: punti 5	
q. Il dipendente ha contribuito al conseguimento degli obiettivi in modo eccellente: punti 6	
<b>4. Comportamento organizzativo</b> , con un punteggio da 0 a 6, secondo i seguenti criteri:	
r. Nel corso dell'anno il dipendente ha manifestato indisponibilità alla esecuzione delle mansioni attribuite o è stato destinatario di gravi misure sanzionatorie: punti 0	
s. Il dipendente si è dimostrato non sempre disponibile a instaurare un clima di lavoro sereno e funzionale: punti 1	
t. Il dipendente pur se disponibile, ha dimostrato inadeguatezza nelle prestazioni o nella instaurazione di un clima di lavoro sereno e funzionale: punti 2	
u. Il dipendente ha dimostrato adeguatezza nelle prestazioni e nella instaurazione di un clima di lavoro sereno e funzionale: punti 3	
v. Il dipendente ha dimostrato costanza e adeguatezza nelle prestazioni e nella instaurazione di un clima di lavoro sereno e funzionale: punti 4	
w. Il dipendente ha dimostrato particolare adeguatezza nelle prestazioni o nella instaurazione di un clima di lavoro sereno e funzionale: punti 5	
x. Il dipendente ha dimostrato eccellente adeguatezza nelle prestazioni e nella instaurazione di un clima di lavoro sereno e funzionale: punti 6	
<b>Punteggio totale</b>	

Data \_\_\_\_\_

Il Responsabile del Settore/Area/Ripartizione

Il dipendente valutato (firma e data consegna)

**SCHEDA ALLEGATO A - PESATURA POSIZIONE SPECIFICA RESPONSABILITÀ**

AREA SETTORE/RIPARTIZIONE \_\_\_\_\_

POSIZIONE DI SPECIFICA RESPONSABILITÀ' \_\_\_\_\_

**1. COLLOCAZIONE NEL SETTORE/AREA - MAX PUNTI 15**

<b>1a. Grado di autonomia operativa richiesta nello sviluppo delle attività.</b>					<b>Max punti 5</b>
1	2	3	4	5	
<b>1b. Grado di assunzione di responsabilità richiesto per il conseguimento di risultati specifici.</b>					<b>Max punti 5</b>
1	2	3	4	5	
<b>1c. Grado di attività operativa richiesta per realizzare gli obiettivi e le scadenze assegnate.</b>					<b>Max punti 5</b>
1	2	3	4	5	
<b>TOTALE (1).</b>					

**2. COMPLESSITÀ ORGANIZZATIVA - MAX PUNTI 15**

<b>2.a. Grado di impegno richiesto nella conduzione e/o coordinamento di gruppi di lavoro.</b>					<b>Max punti 5</b>
1	2	3	4	5	
<b>2.b. Quantità e qualità richiesta per la redazione di schemi/proposte di atti e provvedimenti.</b>					<b>Max punti 5</b>
1	2	3	4	5	
<b>2.c. Grado di iniziativa richiesta per la soluzione di problemi e di difficoltà operative</b>					<b>Max punti 5</b>
1	2	3	4	5	
<b>TOTALE (2).</b>					

**3. RELAZIONI CON L'UTENZA ESTERNA - MAX PUNTI 10**

<b>3.a. Preposizione a sportelli previsti per legge e/o istituiti dall'A.C. per servizi aggiuntivi all'utenza e capacità a relazionarsi e a soddisfare le richieste dell'utenza</b>					<b>Max punti 5</b>
1	2	3	4	5	
<b>3.b. Quantità e qualità delle relazioni con gli utenti interni ed esterni e con strutture/soggetti istituzionali.</b>					<b>Max punti 5</b>
1	2	3	4	5	
<b>TOTALE (3).</b>					

**4. RESPONSABILITÀ GESTIONALE - MAX PUNTI 15**

<b>4.a. Quantità, competenze e professionalità richieste per la redazione dei pareri istruttori interni</b>					<b>Max punti 5</b>
1	2	3	4	5	
<b>4.b. Grado di complessità e di impegno richiesto per le linee di attività e i procedimenti richiesti dalla posizione, senza o con adozione atto finale</b>					<b>Max punti 5</b>
1	2	3	4	5	
<b>4.c. Sostituzione Responsabile apicale struttura di appartenenza e/o partecipazione a Commissioni di gara e/o di concorso (da parametrare al valore della graduazione della P.O.)</b>					<b>Max punti 5</b>
1	2	3	4	5	
<b>TOTALE (4).</b>					

<b>TOTALE COMPLESSIVO PUNTEGGI (1), (2), (3), (4)</b>					
---	--	--	--	--	--

**VALUTAZIONE FINALE PER LA CORRESPONSIONE DELL'INDENNITÀ PER SPECIFICA RESPONSABILITÀ**

ATTRIBUITA CON ATTO FORMALE DEL

DIRIGENTE/RESPONSABILE AREA SETTORE/RIPARTIZIONE \_\_\_\_\_

POSIZIONE DI SPECIFICA RESPONSABILITÀ' \_\_\_\_\_

**1. COLLOCAZIONE NEL SETTORE - MAX PUNTI 15**

<i>1a. Autonomia operativa nello sviluppo delle attività.</i>					<b>Max punti 5</b>
1	2	3	4	5	
<i>1b. Responsabilità di conseguimento di risultati specifici.</i>					<b>Max punti 5</b>
1	2	3	4	5	
<i>1c. Capacità di programmare l'attività operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze assegnate.</i>					<b>Max punti 5</b>
1	2	3	4	5	
<b>TOTALE 1.</b>					

**2. COMPLESSITÀ ORGANIZZATIVA - MAX PUNTI 15**

<i>2.a. Capacità di conduzione e/o coordinamento di gruppi di lavoro.</i>					<b>Max punti 5</b>
1	2	3	4	5	
<i>2.b. Capacità, quantità e qualità redazione di schemi/proposte di atti e provvedimenti.</i>					<b>Max punti 5</b>
1	2	3	4	5	
<i>2.c. Capacità di iniziativa per la soluzione di problemi e di difficoltà operative</i>					<b>Max punti 5</b>
1	2	3	4	5	
<b>TOTALE 2.</b>					

**3. RELAZIONI CON L'UTENZA ESTERNA - MAX PUNTI 10**

<i>3.a. Preposizione a sportelli previsti per legge e/o istituiti dall'A.C. per servizi aggiuntivi all'utenza e capacità a relazionarsi e a soddisfare le richieste dell'utenza</i>					<b>Max punti 5</b>
1	2	3	4	5	
<i>3.b. Capacità di relazionarsi con gli utenti interni ed esterni ed interagire con altre strutture/soggetti istituzionali.</i>					<b>Max punti 5</b>
1	2	3	4	5	
<b>TOTALE 3.</b>					

**4. RESPONSABILITÀ GESTIONALE - MAX PUNTI 15**

<i>4.a. Redazione di pareri istruttori interni.</i>					<b>Max punti 5</b>
1	2	3	4	5	
<i>4.b. Individuazione quale responsabile di procedimenti complessi senza o con adozione atto finale</i>					<b>Max punti 5</b>
1	2	3	4	5	
<i>4.c. Sostituzione Responsabile apicale struttura di appartenenza e/o partecipazione a Commissioni di gara e/o di concorso</i>					<b>Max punti 5</b>
1	2	3	4	5	
<b>TOTALE 4.</b>					

<b>TOTALE COMPLESSIVO PUNTEGGI 1.,</b>	
--	--

Data \_\_\_\_\_ **Il Dirigente/Responsabile**