



I.E.

COMUNE DI BISACQUINO
(CITTÀ METROPOLITANA DI PALERMO)

N. 287 /2023 Registro Generale del _____

N. _____ /2023 Registro Proposte

ORIGINALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: Presa d'atto del Contratto Decentrato Integrativo Anno 2023/2025: Autorizzazione al Segretario Comunale, ai sensi del CCNLL 16.11.2022 a firmare l'accordo relativo all'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2023.

L'anno duemilaventitrè, il giorno DICIANNOVE del mese di DICEMBRE alle ore 13,00, nella Sede Comunale, convocata nei modi di legge, si è riunita la Giunta Comunale.

Risultano presenti:

Cognome e Nome	Carica	Presente	Assente
DI GIORGIO Tommaso Francesco	Sindaco	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
NOTO Alfonso	Vice Sindaco	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
GIORDANO Giuseppe	Assessore	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
FERINA Alessandra	Assessore	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SPALLINO Leonardo	Assessore	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Partecipa il Segretario Comunale Dr.ssa Vincenza Gaudiano.

Il Sindaco/Vicesindaco, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

- Vista la proposta di deliberazione formulata dal competente ufficio, redatta nel retro del presente verbale e ritenuta la stessa meritevole di approvazione per le motivazioni ivi riportate;
- Verificata la sussistenza dei pareri prescritti dall'art.1 della L.R. 11/12/91, n. 48 e successive modifiche ed integrazioni;
- Visto l'O.R.EE.LL approvato con L.R. n° 16/63 e s.m.i.;
- Visto il D.Lgs. 18/08/2000 n. 267 (TUEL)
- Visto il vigente Statuto Comunale;

DELIBERA

- 1) **DI APPROVARE**, ad unanimità di voti palesemente espressi, la proposta di deliberazione redatta nel retro del presente verbale e che qui si intende integralmente richiamata e trascritta;
- 2) **DI DICHIARARE**, con apposita votazione unanime e palese, il presente atto immediatamente esecutivo ai sensi della L.R. n° 44/91 stante l'urgenza a provvedere.



COMUNE DI BISACQUINO

CITTA' METROPOLITANA DI PALERMO

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE PER LA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: Presa d'atto del Contratto Decentrato Integrativo Anno 2023/2025: Autorizzazione al Segretario Comunale, ai sensi del CCNLL 16.11.2022 a firmare l'accordo relativo all'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2023.

Premesso:

- Che il Comune di Bisacchino ha sottoscritto con le O.O.S.S. firmatarie del CCNLL e con le RSU il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, valido per la parte normativa triennio 2023/2025;
- Che, ai sensi del sopra richiamato C.C.D.I., con apposito accordo annuale vengono definite le modalità di erogazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività di cui al CCNLL 16.11.2022;
- che con Determina Dirigenziale del Responsabile dell'Area Finanziaria n. 1098 del 18.12.2023 è stato preso atto della costituzione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2023 quantificato ai sensi del vigente CCNLL della normativa vigente;

Preso Atto che la delegazione trattante di parte pubblica, abilitata alle trattative per la destinazione delle risorse decentrate è composta dal Segretario Comunale che presiede e dai capi delle Aree Funzionali dell'Ente;

Richiamato il verbale della delegazione trattante in data 05/12/2023;

Accertato che il revisore unico dei conti con proprio verbale n. 44 del 19/12/2023 ha espresso il proprio parere favorevole in ordine alla conformità dell'ipotesi del contratto decentrato integrativo, attestandone la conformità ai vincoli di bilancio;

Visto l'ipotesi di accordo CCDI anno 2023 sottoscritto dalle parti il 05/12/2023 allegato sotto la lettera "A";

Vista la relazione integrativa della pre-intesa siglata il 05/12/2023 allegato sotto la lettera "B";

Visti i criteri concordati dalle delegazioni trattanti per l'utilizzazione del fondo;

Considerato che nel bilancio di previsione 2023/2025, approvato con deliberazione consiliare n. 18 del 12/04/2023, sono previste le risorse destinate al trattamento economico accessorio del personale per l'anno finanziario 2023, nei cui limiti rientrano i costi connessi alla contrattazione decentrata integrativa de qua;

Visto il D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e successive modifiche ed integrazioni;

Visto il vigente O.R.E.LL.;

Dato atto che sulla proposta di deliberazione è stato acquisito il parere prescritto dall'art. 49 del D. Lgs. 267/2000, come da allegato;

PROPONE DI DELIBERARE

1. **di approvare** ai sensi dell'art. 3 L.R. 30.04.91 n. 10 le motivazioni di fatto di diritto esplicitate in narrativa e costituente parte integrante e sostanziale del presente dispositivo;
2. **di autorizzare** il Segretario Comunale in qualità di presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del CCDI anno 2023 come da allegato "A" relativo alla destinazione delle risorse decentrate 2023;
3. **di dichiarare** la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del Dlgs 267/2000.

Il Responsabile dell'Area Finanziaria
Dott.ssa Paola Gulla





COMUNE DI BISACQUINO
(CITTÀ METROPOLITANA DI PALERMO)



Il presente foglio dei pareri fa parte integrante della deliberazione avente per oggetto:

OGGETTO: Presa d'atto del Contratto Decentrato Integrativo Anno 2023/2025: Autorizzazione al Segretario Comunale, ai sensi del CCNLL 16.11.2022 a firmare l'accordo relativo all'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2023.

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA DEL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

(art. 49 comma 1 D.L.vo 267/2000, come modificato dall'art. 3 del D.L. 174/2012, convertito nella legge 213/2012)

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 comma 1 del D.L.vo 267/2000, come modificato dall'art. 3 del D.L. 174/2012, convertito nella legge 213/2012, si attesta che nella formazione della proposta di deliberazione di cui all'oggetto sono state valutate le condizioni di ammissibilità, i requisiti di legittimità ed i presupposti ritenuti rilevanti per la assunzione del provvedimento ed è stata seguita la procedura prescritta dalla vigente normativa di legge e pertanto si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica della proposta di deliberazione.

Addì 19/12/2023

Il Responsabile dell'Area Finanziaria
Dott.ssa Paola Ciulla



PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Espresso dal Responsabile del Servizio Finanziario

(art. 49 comma 1 e art. 153 comma 5 D.L.vo 267/2000, come modificato dall'art. 3 del D.L. 174/2012, convertito nella legge 213/2012)

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 del D. L.vo 267/2000, come modificato dall'art. 3 del D.L. 174/2012, convertito nella legge 213/2012, si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile della proposta del provvedimento deliberativo in oggetto.

Addì 19/12/2023

Il Responsabile dell'Area Finanziaria
Dott.ssa Paola Ciulla





COMUNE DI BISACQUINO
(PROVINCIA REGIONALE DI PALERMO)



**RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICA FINANZIARIA AL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO –
PARTE NORMATIVA
PREINTESA SIGLATA IN DATA 05/12/2023**

Parte I – INDICAZIONI GENERALI

L'art. 40 c.3-sexies del D.lgs 165/2001 prescrive che a corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa da sottoporre alla certificazione degli organi di controllo.

L'art. 40 bis c.4 dispone che le pubbliche amministrazioni hanno l'obbligo di pubblicare in modo permanente sul proprio sito istituzionale gli atti della contrattazione integrativa e le suddette relazioni certificate dagli organi di controllo.

Richiamata la circolare n. 25 del 19/07/2012 prot. 64981 del MEF in merito agli schemi di relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria ai contratti integrativi.

Visto il punto 1.3 dell'Allegato alla Circolare citata che definisce le tipologie di atti di contrattazione integrativi interessati agli schemi, stabilendo che rientrano tutti gli atti denominati nei modi più vari che interessano l'utilizzo delle risorse del fondo.

Dato atto che:

- L'art. 65, commi 1,2, e 4 del D.lgs 150/2009 obbliga gli Enti all'adeguamento dei contratti collettivi integrativi vigenti alla data di entrata in vigore della norma. Nel caso specifico del comparto regioni e autonomie locali i contratti integrativi dovevano essere adeguati entro il 31.12.2011 e quelli non adeguati cesseranno la loro efficacia dal 31.12.2012 e non saranno ulteriormente applicabili;
- Che con Delibera G.M. n. 227 del 25.10.2016 è stato approvato il contratto collettivo decentrato integrativo 2014/2016;
- Il CCDI del Comune di Bisacchino ha pertanto rispettato quanto previsto dal D.lgs 150/09;
- In data 13.12.2016 si è giunti alla definizione di un nuovo testo condiviso di contratto collettivo decentrato integrativo – parte normativa, in sostituzione del precedente accordo, a valere per il triennio di riferimento 2017/2019;
- L'accordo decentrato integrativo – parte economica per l'anno 2021 è stato siglato contestualmente tenendo conto anche delle disposizioni contenute nel contratto decentrato parte normativa, oggetto della presente relazione;

L'ammontare complessivo del Fondo viene ancora influenzato dalle restrizioni di finanza pubblica, ove il quadro normativo generale impone la progressiva riduzione della spesa del personale e particolare rilievo assume l'art. 9 c.2 bis del DL 7/2010 convertito con la Legge 122/2010 il quale ha introdotto il tetto di spesa del Fondo delle risorse decentrate per il periodo anni 2011-2013 (prorogato a tutto il 2014 con l'art. 1 c.456 L. 147/2013) soggetto al rispetto dell'ammontare complessivo dell'anno 2010, che deve essere automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio. La riduzione del Fondo proporzionale alla riduzione del personale in servizio verrà effettuata tenuto conto della circolare n. 12/2011 della ragioneria centrale dello stato che ha fornito gli indirizzi interpretativi in ordine alla corretta applicazione della disciplina citata. Il fondo costituisco con apposita Determina Dirigenziale n. 1098 del 15.12.2023 dà atto della composizione del fondo stesso, del suo ammontare complessivo per ciascun anno di vigenza contrattuale, tenuto conto dell'applicazione dell'art. 9 comma 2 Bis del D.L. 78/2010 e ss.mm.ii.

Parte I – RELAZIONE ILLUSTRATIVA

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

Data di sottoscrizione	Preintesa: la contrattazione è stata avviata e conclusa in data 05/12/2023.	
Periodo temporale di vigenza	Anno 2023/2025	
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Presidente: Dott.ssa Gaudio Vincenzo • Componenti: <ol style="list-style-type: none"> 1. Arch. Massimo Pizzitola – Resp. Area Urbanistica 2. Ceravolo Salvatore – Resp. Area BB.CC. 3. Dott.ssa Paola Ciulla - Resp. Finanziaria; 4. Rosato Giuseppe – Resp. Area P.M. 5. Geom. Vincenzo Silvestri – Resp. Area Lavori Pubblici <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <ul style="list-style-type: none"> - CISL: Ragusa Salvatore, Lucia Giaccone - CGIL: Bacile Vincenzo <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <ul style="list-style-type: none"> - CISL: Ragusa Salvatore, Lucia Giaccone - CGIL: Bacile Vincenzo 	
Soggetti destinatari	Personale non dirigente del Comune di Bisacchino	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) Ripartizione fondo anno 2023	
Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p>	<p>La presente Relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione dell'organo di revisione; è stato acquisito il verbale del Revisore Unico dei Conti n. 44 del 19/12/2023.</p> <p>Nel caso il collegio dei revisori dovesse effettuare rilievi questi saranno integralmente scritti nella presente scheda da rielaborarsi allo scopo, prima della sottoscrizione dell'accordo definitivo.</p>
	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>È stato adottato il Piano della performance 2023/2025 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 – Delibera G.M. n 210 del 13.10.2023.</p>
		<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2023/2025 previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 ed approvato con la Delibera G. M n. 213 del 14.10.2023.</p>
		<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009</p>
Eventuali osservazioni		

PARTE II - ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 e 2- Oggetto e Obiettivi- Campo di applicazione

Si definisce che il contenuto del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI), viene applicato a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, a tempo parziale o a tempo pieno - ivi compreso il personale comandato o distaccato.

Art. 3 - Durata- Revisione del contratto

Si definisce la validità del contratto e la decorrenza, e la possibilità per le parti di riaprire le trattative sui contenuti del presente accordo negoziale, durante il periodo di efficacia del medesimo, qualora dovesse essere stipulato un nuovo CCNL recante una diversa disciplina su uno o più istituti demandati alla contrattazione collettiva integrativa.

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

Si definiscono i tempi, le modalità e le procedure con cui si riunisce periodicamente la delegazione trattante.

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

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

Vengono definiti i criteri per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili ed in particolare sono ripartite annualmente, previo accordo tra le parti negoziali, secondo i criteri generali e principi generali specificatamente definiti.

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

Art. 6- Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (art. 7, comma 4, lett. b), CCNL 16 novembre 2022)

Vengono definiti i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance, che sono correlati alla performance organizzativa ed individuale di cui all'art. 80 comma 2 del C.C.N.L. 2019/2021 e sono disciplinati dal regolamento sul sistema di valutazione e misurazione delle performance approvato dall'ente.

Art. 7 - Differenziazione del premio individuale (art. 81 CCNL 16 novembre 2022)

Vengono definite le modalità di attribuzione della maggiorazione del premio individuale di cui all'articolo 81 del C.C.N.L. 16.11.2022.

Art. 8- Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree (art. 14 CCNL 16 novembre 2022)

Vengono definiti i criteri per l'attribuzione al personale dipendente dei differenziali stipendiali di cui alla Tabella A dello stesso CCNL 2019-2021 (c.d. "progressioni economiche"); i differenziali stipendiali sono attribuiti sulla base dei criteri, in linea con quanto disposto dall'art. 14, comma 2, lett. e), del CCNL 16 novembre 2022.

TITOLO IV - INDIVIDUAZIONE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITA' CONTRATTUALI

Art. 9 - Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21 maggio 2018)

Vengono dettagliatamente indicate le fattispecie, i criteri ed i valori per la determinazione delle indennità di rischio, indennità disagio, indennità per particolare articolazione di lavoro e indennità di

maneggio valori. Vengono definiti, inoltre, i criteri e le modalità da adottare per le erogazioni delle indennità previste dai suddetti articoli, e gli schemi per la pesatura dell'indennità delle condizioni di lavoro sulla base di specifici criteri.

Art. 10- Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16 novembre 2022)

Vengono previste le fattispecie, i criteri ed i valori per la determinazione delle indennità per specifiche responsabilità e di particolare responsabilità. - Vengono definiti, inoltre, i criteri e le modalità da adottare per le erogazioni delle indennità previste dai suddetti articoli.

TITOLO V – CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 11- Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

Vengono definite le fattispecie degli istituti finalizzati - sulla base di specifiche disposizioni di legge all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale appositamente individuato;

TITOLO VI – CRITERI GENERALI PER L'ATTIVAZIONE DI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO

Art. 12 - Welfare Integrativo (art. 82 CCNL 16 Novembre 2022)

In applicazione dell'articolo 82, del CCNL 16 novembre 2022, le parti danno atto che le condizioni applicative del welfare integrativo aziendale, a decorrere dall'annualità 2023, sono verificate in sede di contrattazione annuale nei limiti delle risorse disponibili.

TITOLO VII – DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 13 - Orario di lavoro

Viene definito la durata dell'orario di lavoro e la sua modalità di svolgimento. Inoltre, vengono previste varie tipologie di lavoro, dettagliatamente specificate negli articoli seguenti.

Art. 14 e 15 - Reperibilità (art. 24 CCNL 21 maggio 2018)

Per le aree di pronto intervento individuate dall'Ente è istituito il servizio di pronta reperibilità; vengono definite le indennità di reperibilità e la relativa disciplina.

Art. 15 - Turnazione, particolare articolazione di orario di lavoro e modalità per la riduzione dell'orario dei lavoratori turnisti (art. 30 CCNL 16 novembre 2022)

Vengono definiti i criteri per la gestione della turnazione ed i criteri e le modalità da adottare per le erogazioni delle indennità previste dal suddetto articolo.

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

Viene definito il concetto di lavoro straordinario inteso come prestazione rivolta a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non può essere utilizzato come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Inoltre, viene definita la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario.

Art. 17 - Rapporto di lavoro a tempo parziale (art. 53 del CCNL 21 maggio 2018)

Vengono previsti e definiti il contratto di lavoro a tempo determinato ed il trattamento economico e normativo, che sono quelli previsti dalla contrattazione collettiva vigente per il personale assunto a tempo indeterminato.

Art. 18 - Banca delle ore (art. 33 CCNL 16 novembre 2022)

Viene prevista la possibilità per i dipendenti non titolari di incarichi di EQ, ivi compresi quelli a tempo determinato, di aderire alla Banca delle ore dandone espressa manifestazione al competente dirigente/responsabile di Settore entro 30 giorni dall'inizio di ciascun anno. Vengono disciplinati i criteri e le modalità di gestione della suddetta banca ore.

Art. 19 - Flessibilità dell'orario di lavoro (art 36 CCNL 16 novembre 2022)

Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare viene prevista per il personale, l'orario flessibile giornaliero.

Art. 20 e 21- Orario multiperiodale (art. 31 CCNL 16 novembre 2022) e Servizio mensa e buono pasto (art.35 CCNL 16 novembre 2022)

Vengono disciplinati il regime dell'orario multiperiodale e la gestione del servizio mensa e buono pasto.

TITOLO VIII – DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 22- Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, comma 4, lett. u), CCNL 16 novembre 2022)

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

Art. 23 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ (art.7, comma 4, lett. v), CCNL 16 novembre 2022)

Vengono stabiliti i criteri generali, la metodologia di determinazione ed erogazione annuale della retribuzione di risultato dei titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione, destinando a tale voce retributiva una quota pari al 15 % delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di EQ.

TITOLO IX – DISCIPLINE PARTICOLARI

Art. 24 - Innovazioni tecnologiche e formazione

Viene stabilita la promozione e lo sviluppo di attività formative per tutto il personale dell'Ente al fine di ottenere la migliore qualificazione e specializzazione professionale. Con il piano formativo inserito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), vengono annualmente indicati gli obiettivi di formazione e aggiornamento da conseguire e le risorse finanziarie da impegnare, avuto riguardo a quanto previsto in proposito dall'art. 55, comma 13, del CCNL 2019-2021. La formazione, l'aggiornamento ed il perfezionamento professionale del personale sono realizzate in forma associata con l'Unione dei Comuni "Valle del Sosio".

Art. 25- Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 7, comma 4, lett. m), CCNL 16 novembre 2022)

Viene disciplinato come l'Ente si deve impegnare a dare tempestiva e completa applicazione alle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 81/2008, e s.m.i., in materia di tutela della salute e di sicurezza nei luoghi di lavoro.

TITOLO XI – PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE

Art. 26 e 27 - Indennità di servizio esterno (art. 100 CCNL 16 novembre 2022) e Indennità di funzione (art. 97 CCNL 16 novembre 2022)

Vengono individuate le indennità per il personale che rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, e le indennità di funzione che possono essere erogate al personale inquadrato di Polizia Locale inquadrato nell'area degli Istruttori e nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risulti titolare di incarico di EQ, ai quali viene riconosciuta un'indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

Art. 28- Prestazioni del personale in occasione di attività e iniziative di carattere privato

Per le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di

carattere privato, ai sensi dell'art.22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono previste remunerazioni con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL 2019-2021.

Art. 29- Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

Una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal codice della strada, come determinata dall'ente in base all'art. 208 del D.Lgs. n. 285/1992 è destinata al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli artt. 186, 186-bis e 187 dello stesso Codice.

ALLEGATO A

Illustra criteri di suddivisione delle risorse individuate per produttività tra le macrostrutture

ALLEGATO A1

Illustra un esempio di calcolo relativo alla performance organizzativa del gruppo di lavoro e performance individuale.

PARTE III – RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

La relazione tecnico-finanzia riguarda il contratto decentrato integrativo (CCDI), parte economica, sottoscritto in data 05.12.2023, ed è composta dai seguenti moduli e sezioni:

- I. *La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa***
 - a) Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità;
 - b) Risorse variabili;
 - c) Decurtazioni del Fondo
 - d) Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione;
 - e) Risorse temporaneamente all'esterno del fondo;

- II. *Definizioni delle poste di destinazione del fondo di contrattazione integrativa***
 - a) Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificatamente dal CCDI sottoposto a certificazione;
 - b) Destinazioni specificatamente regolate dal CCDI sottoposte a certificazioni;
 - c) Eventuali destinazioni specificatamente da regolare;
 - d) Sintesi della definizione delle poste di destinazione del fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione;
 - e) Eventuali destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo;
 - f) Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto dei vincoli di carattere generale.

- III. *Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente fondo certificato dell'anno precedente***

- IV. *Compatibilità economica-finanziaria alla verifica che gli strumenti degli oneri del fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio***
 - a) Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti delle contabilità economica-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del fondo nella fase di programmazione della gestione;
 - b) Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del fondo dell'anno precedente risulta rispettato;
 - c) Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del fondo.

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo per le risorse decentrate dell'anno 2023 è stato costituito con Determina Dirigenziale n. 1098 del 15.12.2023, ove è evidenziata la destinazione tra risorse stabili e risorse variabili, nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 79 del CCNL Enti Locali del 16/11/2022

Sezione I – a) Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Con riferimento alle indicazioni contenute nella circolare della Ragioneria generale dello stato n. 16 del 02.05.2012 per la compilazione della tabella 15 del conto annuale della spesa del personale l'importo delle risorse fisse è così composto:

La parte storica del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2016 è stata quantificata ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, è quantificata in € **139.192,00**.

RISORSE CON CARATTERISTICHE DI CERTEZZA, STABILITÀ E CONTINUITÀ (PARTE STABILE):

RISORSE FISSE	
IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 (CCNL 20/05/2018, Art. 67, c. 1) risorse art. 31, c. 2, CCNL 22/01/2004	160.731,24
INCREMENTI STABILI DEL FONDO (CCNL 21/05/2018, Art. 67, comma 2)	
Soggette al limite:	
RIA personale cessato sino al 2021 -Art. 67 CCNL 2018 lett.c)	3.367,57
RIA personale cessato nell'anno 2022	
Decurtazione permanente per allineamento fondo 2014 al 2010 (art. 9, c. 2-bis D.L. 78/2010)	
Totale risorse fisse soggette al limite anno 2016 (A)	164.098,81
Non soggette al limite:	
Differenziali posizioni di sviluppo - (Art. 67, comma 2, lett. b) CCNL 21/05/2018 (vedasi Allegato 1)	2.268,89
Differenziali posizioni di sviluppo - Art. 79, comma 1, lett. d) CCNL 16/11/2022 (vedasi Allegato 2)	2.637,18
Incremento € 83,20 x n° 76 unità di personale al 31/12/2015 (art. 67, c. 2, lett. a) CCNL 21/05/2018)	6.323,20
Incremento € 84,50 x n° 69 unità di personale al 31/12/2018 (art. 79, c. 1, lett. b) CCNL 16/11/2022)	5.830,50
Totale risorse fisse non soggette al limite anno 2016 (B)	17.059,77
TOTALE RISORSE STABILI (A+B)	181.158,58

Sezione I – b) Risorse variabili

Sono costituite dalle risorse variabili, che il contratto collettivo nazionale del lavoro individua al fine di alimentare il fondo, che non hanno caratteristiche di certezza per gli anni successivi e sono indicate nella seguente tabella:

RISORSE VARIABILI	
Soggette al limite:	
Fraz. di RIA personale cessato nell'anno 2022 (CCNL 1/5/2018, Art. 67, c.3, lett.d)	
1,2% del monte salari 1997 (CCNL 20/5/2018, art. 67, c. 4)	
Totale risorse variabili soggette al limite anno 2016 (C)	0,00
Non soggette al limite:	
0,22% del monte salari anno 2018 (art. 79, comma 3, CCNL 16/11/2022)	2.385,40
Quota Una Tantum anno 2022 - 0,22% monte salari 2018 (art. 79, comma 5, CCNL 16/11/2022)	2.385,40
Quote Una Tantum annualità 2021 e 2022 € 84,50 personale al 31/12/2018 (Art. 79, comma 5, CCNL 16/11/2022)	11.661,00
Incentivi progettazione	10.000,00
Compensi ISTAT	
Risorse stabili non utilizzate in anni precedenti	2.373,23
Totale risorse variabili non soggette al limite anno 2016 (D)	28.805,03
TOTALE RISORSE VARIABILI (C+D)	28.805,03

Tabella riassuntiva

TOTALE GENERALE FONDO 2023 (A+B+C+D)	(+)	209.963,61
Risorse stabili + variabili 2023 ESCLUSE dal limite del Fondo 2016	(-)	45.864,80
Risorse 2023 per Posizioni organizzative DA SOMMARE al limite del Fondo 2016	(+)	102.168,64
TOTALE FONDO 2023 SOGGETTO A LIMITE DEL FONDO 2016		266.267,45

TABELLA VERIFICA LIMITI E RIEPILOGO FINALE

TRATTAMENTO ACCESSORIO COMPLESSIVO (escluse somme non soggette al limite)	Anno 2016	Anno 2023	Rispetto limite
Fondo Salario accessorio	139.192,00	164.098,81	24.906,81
Retribuzione ai titolari di posizione organizzativa	90.060,10	102.168,64	12.108,54
Fondo per il lavoro straordinario			
Totale	229.252,10	266.267,45	37.015,35
Risorse fisse non soggette a limite		17.059,77	
Risorse variabili non soggette a limite		28.805,03	
Risorse complessive 2023		312.132,25	

Sezione I – c) Eventuali decurtazioni del fondo

a) Al fine del rispetto delle condizioni previste dall'art. 23 del d.lgs. 75/2017 (l'importo dell'eventuale superamento del limite dell'anno 2016) il fondo è stato decurtato della somma di € 17.153,38.

DECURTAZIONI PERMANENTI	
TOTALE GENERALE FONDO 2023 (A+B+C+D)	209.963,61
Decurtazione per allineamento al fondo 2016 (art. 23, c. 2, D. Lgs 75/2017)	17.153,38
Decurtazione permanente per allineamento fondo 2014 al 2010 (art. 9, c. 2-bis D.L. 78/2010)	19.861,97
RISORSE ANNO 2023 (al netto delle decurtazioni) ALLINEATE ALLE RISORSE 2016	172.948,26

Al fine di determinare le risorse contrattabili, dalle suddette risorse si detraggono:

Indennità di comparto a carico del fondo (vedasi allegato 3)	-15.338,85
Progressioni orizzontali storiche (vedasi allegato 4)	-57.617,31
risorse variabili non soggette a limite e non contrattabili	-10.000,00
Restano risorse contrattabili in delegazione trattante	89.992,10

Sezione I – d) Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione:

Totale fondo sottoposto a certificazione (determinante dalle somme delle due voci precedenti)
€ 172.948,76

Sezione I – e) Risorse temporaneamente all'esterno del fondo;
 Nessuna

Modulo II - Definizioni delle poste di destinazione del fondo di contrattazione integrativa

Questo modulo è destinato a restituire in coerenza con le risorse rese disponibili in sede di costituzione del Fondo, la relativa programmazione di utilizzo come formalmente concordata in sede di CCDI

Sezione II - a) Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificatamente dal CCDI sottoposto a certificazione;

Spesa finanziata	Fonte di finanziamento	Riferimento normativo	Importo
Progressioni economiche orizzontali storiche	Risorse stabili	art. 79 CCNL 22/11/2022	57.617,31
Indennità di comparto	Risorse stabili	art. 79 CCNL 22/11/2022	15.338,85
Incentivi di progettazione	Risorse variabili	art. 79 CCNL 22/11/2022	10.000,00
TOTALE			82.956,16

Sezione II - b) Destinazioni specificatamente regolate dal CCDI sottoposte a certificazioni;

Indennità di Rischio + Disagio (Art. 9 Contratto Decentrato)	€ 6.250,00
Indennità festivi infrasettimanali	€ 1.505,00
Art. 26 del CCNI – Indennità per servizio esterno- polizia locale	€ 1.115,00
Indennità per maneggio valori (Art. 9 Contratto Decentrato)	€ 789,00
Indennità per articolazione orario di lavoro e turnazioni (Art. 15 Contratto Decentrato)	€ 8.308,78
Indennità di reperibilità (Art. 14 Contratto Decentrato)	€ 4.244,00
Progressioni (Art. 16 Contratto Decentrato)	€ 4.900,00
Produttività (Art. 6 Contratto Decentrato)	€ 35.480,32
Specifiche Responsabilità (Art. 10 comma 3 Contratto Decentrato)	€ 23.400,00
Specifiche Responsabilità (Art. 10 comma 8 Contratto Decentrato)	€ 2.700,00
Altre Specifiche Responsabilità (Art. 10 comma 9 Contratto Decentrato)	€ 1.300,00
TOTALE	€ 89.992,10

Sezione II - c) Eventuali destinazioni specificatamente da regolare

Nessuna

Sezione II - d) Sintesi della definizione delle poste di destinazione del fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Questa sezione riporta la sintesi sottoposta a certificazione elaborata sulla base delle precedenti:

- 1) Totale delle destinazioni non disponibile alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificatamente dal CCDI determinato dal totale della sezione II:
 - a. € 82.956,16
- 2) Totale delle destinazioni specificatamente regolate dal CCDI determinato dal totale della sezione II
 - a. € 89.992,10
- 3) Totale delle eventuali destinazioni specificatamente ancora da regolare
 - a. Nessuna
- 4) Totale delle poste di destinazione del fondo per la contrattazione integrative sottoposte a certificazione
 - a. € 172.948,26

Sezione II - e) Eventuali destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo;

Nessuna

Sezione II - f) Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto dei vincoli di carattere

generale;

- a. Le risorse stabili ammontano ad € 130.706,38, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali, personale educativo e docente scolastico, nidi di infanzia) ammontano ad € 65.372,59. Pertanto, la destinazione di utilizzo avente natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.
- b. Si attesta che gli importi destinati alla produttività sono corrisposti con criteri di meritocrazia in base alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi (POD) certificate dal nucleo di valutazione in base agli esiti del sistema di valutazione e di misurazione della performance
- c. Si attesta di non aver proceduto per l'anno 2022 ad incrementi delle risorse variabili con riferimenti ad imposti finanziati ai sensi del CCNL 21.05.2018.

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente fondo certificato dell'anno precedente.

Ammontare complessivo del fondo del 2016	€ 139.192,00
Ammontare complessivo del fondo per il 2023	€ 164.098,81
TOTALE VARIAZIONI	€ 24.906,81

Modulo IV - Compatibilità economica-finanziaria alla verifica che gli strumenti degli oneri del fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione IV – a) Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti delle contabilità economica-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del fondo nella fase di programmazione della gestione;

Il sistema contabile utilizzato dall'Amministrazione comunale è strutturato in modo da rispettare in sede di imputazione e di variazione dei valori di competenza dei diversi capitoli di bilancio, i limiti espressi dal fondo oggetto di certificazione, come quantificati nell'articolazione riportata al precedente modulo 1. Nella programmazione del bilancio di previsione unitamente alle spese fisse di personale vengono stanziati, nei vari capitoli le somme relative al fondo delle risorse decentrate.

Sezione IV – b) Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del fondo dell'anno precedente risulta rispettato, attuando l'apposita variazione;

L'importo del fondo dell'anno 2023 come determinato in via definitiva ammonta ad € 266.267,45.

Sezione IV – c) Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del fondo.

Si conferma che le somme determinate nel fondo 2023 pari ad € 130.706,38 (oltre oneri riflessi e IRAP) trovano copertura tra gli importi previsti quali spese di personale nel bilancio pluriennale 2023/2025 e gli stanziamenti relativi al 2022 come di seguito riportati.

- € 72.956,16 inseriti sotto la voce "Trattamento economico del personale" Voci Stipendiali per il pagamento delle progressioni economiche orizzontali e dell'indennità di comparto;
- € 89.992,10, la restante somma utilizzabile per le finalità di cui trattasi dal capitolo 10120109 art. 1 – imp. 535/2023;
- € 29.067,45 per gli oneri riflessi ed IRAP di cui € 21.418,12 dal capitolo 10120110 art. 1 – imp. 536/2023, € 7.649,33 dal capitolo 10120702 art. 1 – imp. 537/2023.

Il responsabile dell'Area Finanziaria

Dott.ssa Paola Ciulla



Verbale n. 44 del 19/12/2023

Oggetto: Proposta di deliberazione di Giunta Comunale su: Presa d'atto del Contratto Decentrato Integrativo Anno 2023/2025: Autorizzazione al Segretario Comunale, ai sensi del CCNL 16.11.2022 a firmare l'accordo relativo all'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2023.

Il sottoscritto dott. Giovanni La Porta, Revisore unico dei Conti del Comune di Bisacchino, ha analizzato la documentazione, inviata dal Responsabile dei servizi finanziari,

PRESO ATTO

- che l'art. 5 comma 3 del CCNL del 01/04/1999 per i dipendenti delle autonomie locali, come sostituito dall'art. 4 del CCNL del 22/01/2004 prevede che: "Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dal collegio dei revisori dei conti. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata entro cinque giorni a tali organismi, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto";
- che l'art. 40-bis comma 1 del D.Lgs. 30/03/2001 n. 165 prevede che: "Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori è effettuato dal collegio dei revisori dei conti",

VISTO

- la relazione illustrativa e relazione tecnica-finanziaria;
- il verbale di pre-intesa relativa alla contrattazione decentrata integrativa per l'anno 2023 sottoscritta dalle delegazioni di parte pubblica, parte sindacale e dai componenti delle RSU in data 05/12/2023;
- il parere di regolarità tecnica favorevole rilasciato dal Responsabile dell'Area Finanziaria;
- il parere di regolarità contabile favorevole rilasciato dal Responsabile dell'Area Finanziaria,

ACCERTATO

- che il Comune di Bisacchino ha adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009;
- che le risorse anno 2023 (al netto delle decurtazioni) allineate alle risorse 2016 ammontano a complessivi € 172.948,26;
- che le risorse utilizzabili per la contrattazione decentrata ammontano a euro 89.992,10;
- che tutte le somme determinate nel fondo 2023 trovano copertura tra gli importi previsti quali spese di personale nel bilancio pluriennale 2023/2025 e gli stanziamenti relativi al 2022,

a seguito di quanto sopra esposto,

CERTIFICA

Che i costi della contrattazione decentrata ammontanti a euro 89.992,10 sono compatibili con i vincoli di bilancio in quanto vi è capienza negli appositi stanziamenti di bilancio per far fronte agli oneri derivanti dal fondo e sono rispettosi delle norme e dei limiti imposti dalla legislazione nazionale in materia del personale,

pertanto, il sottoscritto Revisore dei conti

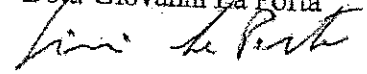
ESPRIME

PARERE FAVOREVOLE all'ipotesi di contratto decentrato integrativo siglato il 05/12/2023 per l'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2023.

Sciacca, 19/12/2023

Il Revisore Unico dei Conti

Dott. Giovanni La Porta





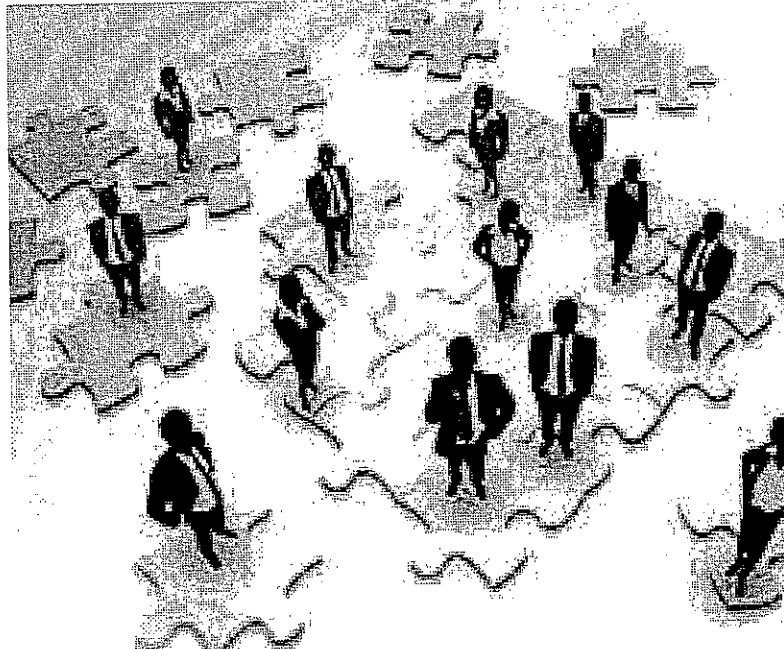
COMUNE DI BISACQUINO

Città Metropolitana di Palermo

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO

PARTE NORMATIVA ANNO 2023/2025

PERSONALE NON DIRIGENTE



Stampa illeggibile

Handwritten signatures and initials, including a large 'R' at the top and several smaller ones below.



Contratto Collettivo Decentrato Integrativo COMUNE DI BISACQUINO

Titolo I - DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 Oggetto e obiettivi
- Art. 2 Ambito di applicazione
- Art. 3 Durata – Revisione
- Art. 4 Tempi, modalità e procedure di verifica sull'attuazione del CCI

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

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

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

- Art. 6 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (art. 7, comma 4, lett. b), CCNL 16 novembre 2022)
- Art. 7 Differenziazione del premio individuale (art. 81 CCNL 16 novembre 2022)

Titolo IV – DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE

- Art. 8 Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree (art. 14 CCNL 16 novembre 2022)

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

- Art. 9 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21 maggio 2018)
- Art. 10 Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16 novembre 2022)

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

Art. 11 Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

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

Art. 12 Welfare integrative (art. 82 CCNL 16 novembre 2022)

Titolo VIII - DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 13 Orario di lavoro

Art. 14 Reperibilità (art. 24 CCNL 21 maggio 2018)

Art. 15 Turnazione e modalità per la riduzione dell'orario dei lavoratori turnisti (art. 30 CCNL 16 novembre 2022)

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

Art. 17 Rapporto di lavoro a tempo parziale (art. 53 CCNL 21 maggio 2018)

Art. 18 Banca delle ore (art. 33 CCNL 16 novembre 2022)

Art. 19 Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 36 CCNL 16 novembre 2022)

Art. 20 Orario multi periodale (art. 31 CCNL 16 novembre 2022)

Art. 21 Servizio mensa e buono pasto (art. 35 CCNL 16 novembre 2022)

Titolo IX - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 22 Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, comma 4, lett. u), CCNL 16 novembre 2022)

Art. 23 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ (art. 7, comma 4, lett. v), CCNL 16 novembre 2022)

Titolo X – DISCIPLINE PARTICOLARI

Art. 24 Innovazioni tecnologiche e formazione

Art. 25 Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 7, comma 4, lett. m), CCNL 16 novembre 2022)

Titolo XI – PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE

Art. 26 Indennità di servizio esterno (art. 100 CCNL 16 novembre 2022)

Art. 27 Indennità di funzione (art. 97 CCNL 16 novembre 2022)

Art. 28 Prestazioni del personale in occasione di attività e iniziative di carattere privato.

Art. 29 Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

Titolo I - DISPOSIZIONI GENERALI**Art. 1 Oggetto e obiettivi**

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito anche CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (di seguito anche CCNL) demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge e dagli stessi CCNL.

Art. 2 Ambito di applicazione

2. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente del comparto Funzioni Locali in servizio presso il Comune di Bisacchino, con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi incluso il personale comandato o distaccato.

Art. 3 Durata - Revisione

1. Il presente CCI ha durata triennale e decorre dal 01.01.2023. Esso sostituisce e disapplica ogni precedente accordo integrativo sottoscritto anteriormente alla data di entrata in vigore del medesimo e, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno, qualora non ne sia data disdetta da una delle parti
 - o con lettera raccomandata o a mezzo posta elettronica certificata
 - o almeno sei mesi prima della scadenza.
2. In caso di disdetta, le disposizioni del presente CCI rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo Contratto Collettivo Integrativo.
3. Le parti si impegnano a riaprire le trattative sui contenuti del presente accordo negoziale, durante il periodo di efficacia del medesimo, qualora dovesse essere stipulato un nuovo CCNL recante una diversa disciplina su uno o più istituti demandati alla contrattazione collettiva integrativa. In tal caso, le parti si impegnano a incontrarsi entro un mese dalla sottoscrizione del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.
3. Per quanto specificamente attiene alla destinazione e ai criteri di ripartizione delle risorse decentrate, il CCI ha durata annuale.

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

1. La delegazione trattante si riunisce periodicamente - di norma con cadenza semestrale, e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di una delle parti stipulanti il presente contratto - al fine di verificare l'attuazione degli istituti normativi ed economici disciplinati dal presente CCI.

Titolo II - CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI**PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO****Art. 5 Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili**

1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente ai sensi dell'art. 79 del CCNL 2019-2021, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste dall'art. 80, comma 2, dello stesso CCNL 16 novembre 2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della

parte variabile del Fondo previsto dall'art. 80, comma 3, del ridetto CCNL 2019-2021, secondo i criteri generali riportati nei commi seguenti.

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

- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero e alla professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

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

- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, senza alcun appiattimento retributivo;
- b) le risorse decentrate - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della performance - sono ripartite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- c) la premialità è sempre da ricondursi a effettive e misurate situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa del dipendente, discende un valore aggiunto conseguito in relazione alle funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni dell'Ente;
- d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
 - o la programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;
 - o la programmazione operativa e gestionale;
 - o la definizione di piani di lavoro individuali e/o progetti specifici, in una logica di partecipazione e condivisione;
 - o la predeterminazione e conoscenza, da parte dei dipendenti, degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
 - o il monitoraggio e confronto periodico, la verifica degli obiettivi e dei risultati conseguiti;
 - o i controlli e la validazione sui risultati, con conseguente misurazione e valutazione della performance individuale e, ove richiesto, con esame dei giudizi in contraddittorio;
- e) la performance individuale è rilevata e apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati e analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale.

3. Le risorse destinate alla performance organizzativa e individuale vengono erogate secondo le modalità e i criteri stabiliti nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Amministrazione.

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

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

Titolo III - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI

CORRELATI ALLA PERFORMANCE

Art. 6 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (art. 7, comma 4, lett. b), CCNL 16 novembre 2022)

1. È costituito uno specifico budget di salario accessorio destinato all'applicazione del regime di premialità al personale dipendente.
2. I criteri per l'attuazione dei premi correlati alla performance organizzativa ed individuale di cui all'art. 80 comma 2 del C.C.N.L. 2019/2021, sono disciplinati dal regolamento sul sistema di valutazione e misurazione delle performance approvato dall'ente.
3. Il budget di cui al precedente comma è definito ogni anno in sede di contrattazione integrativa e distribuito alle macrostrutture (aree) secondo la tabella "A" allegata al presente contratto.
4. Le somme destinate alle finalità del presente articolo sono ripartite tra i dipendenti in base ai criteri riportati nella metodologia per la misurazione e valutazione delle performance approvata dal Comune (riportata nella tabella "A1" del presente contratto) e in particolare:
 - a) Performance organizzativa: valuta il grado di raggiungimento di ogni singolo obiettivo assegnato dai rispettivi titolari di posizione organizzativa;
 - b) Performance individuale: valuta l'apporto individuale reso dal dipendente in termini di comportamenti professionali e organizzativi e di competenze dimostrate per ogni singolo obiettivo;
5. Vengono valutati per il trattamento accessorio collegato alla performance individuale, gli operatori che hanno prestato servizio nell'Ente per almeno 120 giorni lavorativi (o 4 mesi di calendario). Nella valutazione della performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.
6. Il dirigente/responsabile del Settore è tenuto a comunicare ai singoli dipendenti i contenuti della scheda di rilevazione, secondo il modello definito dal Sistema di misurazione e valutazione della performance.
7. Ogni dirigente/responsabile, dopo aver eseguito la valutazione sulla base della metrica adottata dal Sistema di misurazione delle performance, comunica le valutazioni all'Ufficio personale dell'Ente, che provvede a suddividere le risorse stanziare tra tutti i dipendenti che non risultano titolari di incarichi di EQ.
8. La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti/responsabili dei Settori sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base di quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione delle performance.

9. L'erogazione del premio della performance viene effettuata, salvo espresse deroghe indicate nel presente CCI, in unica soluzione annuale, di norma entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento.
10. Le economie di gestione che si verificano ad esito dell'applicazione del sistema di premialità nell'ambito del budget di salario accessorio all'uopo stanziato, sono destinate, nell'anno successivo, ad incrementare il Fondo risorse decentrate.

**Art. 7 Differenziazione del premio individuale
(art. 81 CCNL 16 novembre 2022)**

1. La maggiorazione del premio individuale di cui all'articolo 81 del C.C.N.L. 16.11.2022, è determinata in misura pari al 20% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale dell'Ente che abbia conseguito una valutazione positiva della performance individuale.
2. Ai fini della determinazione del valore medio pro capite le risorse destinate alla performance individuale vengono suddivise per il numero complessivo dei dipendenti in servizio con esclusione dei titolari di incarichi di E.Q. e considerando il personale a tempo parziale come unità intera. Il risultato della divisione rappresenta il valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale. Si applica la seguente formula:
 - $P = F / [\sum \text{dip} + 0,3 \times (10\% \sum \text{dip})]$
 - P= Premio medio su cui applicare il 20%
 - F= quota fondo performance individuale da ripartire
 - $\sum \text{dip} = n.$ dipendenti valutati positivamente secondo il sistema di misurazione e valutazione dell'ente;
3. La maggiorazione è attribuita al 5% con arrotondamento all'unità superiore del personale secondo l'ordine di una graduatoria fra tutti i dipendenti dell'Ente stilata in base ai seguenti criteri:
 - a) Non aver percepito la maggiorazione del premio nei due anni precedenti;
 - b) valutazione della performance individuale per l'anno di riferimento;
 - c) in caso di parità verrà stilata una graduatoria tra i soli dipendenti a pari merito utilizzando la media della valutazione della performance individuale del triennio precedente all'anno di riferimento;
 - d) in caso di ulteriore parità, maggiore anzianità di servizio nell'ente;
 - e) In caso di ulteriore parità maggiore anzianità di età;
4. La maggiorazione può essere attribuita a ciascun dipendente a condizione che la valutazione dallo stesso raggiunta risulti pari o superiore a 95.
5. La maggiorazione trova il suo finanziamento all'interno della quota di risorse assegnata alla performance individuale.

**Art. 8 Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche
all'interno delle aree (art. 14 CCNL 16 novembre 2022)**

1. In relazione a quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 16 novembre 2022, le parti definiscono come appresso i criteri per l'attribuzione al personale dipendente dei differenziali stipendiali di cui alla Tabella A dello stesso CCNL 2019-2021 (c.d. "progressioni economiche"):
 - a. le procedure per l'assegnazione dei differenziali stipendiali sono definite dal CCNL come "*procedure selettive di area*". Le parti, conseguentemente, provvedono ogni anno – in sede di contrattazione integrativa - a quantificare distintamente e separatamente, per ciascuna delle quattro aree di inquadramento del personale del comparto (Operatori; Operatori esperti; Istruttori; Funzionari e della Elevata Qualificazione), l'ammontare delle risorse decentrate stabili destinate all'attribuzione dei differenziali stipendiali ai dipendenti assunti a tempo indeterminato;
 - b. possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti che negli ultimi due anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Il suddetto requisito viene valutato con riferimento alla data effettiva di decorrenza dell'ultima progressione effettuata. È inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Qualora alla scadenza del termine di presentazione delle domande relative alla procedura selettiva di area siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del medesimo procedimento disciplinare. Se all'esito del procedimento viene comminata al dipendente una sanzione superiore alla multa, il dipendente stesso viene definitivamente escluso dalla procedura;
 - c. la procedura di selezione ha inizio con un avviso, da parte del dirigente/responsabile del Settore dell'area Personale, da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente per almeno 30 (trenta) giorni;
 - d. i dipendenti interessati possono presentare, entro il termine riportato nell'avviso, apposita domanda. I candidati, nella domanda di partecipazione debitamente sottoscritta, devono autocertificare il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati;
 - e. i dipendenti che avranno fatto domanda di partecipazione saranno valutati, da apposita commissione presieduta dal Segretario Comunale e composta inoltre dal Responsabile delle risorse umane o suo delegato in caso di conflitto di interessi, al fine dell'attribuzione dei punteggi di cui al punto successivo, e di quanto previsto dal bando di selezione
 - f. i differenziali stipendiali sono attribuiti sulla base dei seguenti criteri, in linea con quanto disposto dall'art. 14, comma 2, lett. e), del CCNL 16 novembre 2022:
 - a.1) **MEDIA DELLE ULTIME TRE VALUTAZIONI INDIVIDUALI** (art. 14, comma 2, lett. d) punto 1).
Il punteggio derivante dalla media delle valutazioni del triennio sarà riproporzionato su base 40%; (max punti 40)
 - b.1) **ESPERIENZA PROFESSIONALE** (art. 14, comma 2, lett. d), punto 2).
Per la valutazione di tale requisito si intende assegnare punti per ogni mese di anzianità nel profilo professionale, maturata a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisito. Il numero massimo di mesi a cui attribuire il punteggio è 40 (0,50/mese), per un massimo di **punti 20**;
 - c.1) **CAPACITA' CULTURALI E PROFESSIONALI** (art. 14, comma 2, lett. d), punto 3).

Titoli di studio, abilitazioni e attestazioni conseguite a seguito della frequenza di corsi di formazione e aggiornamento, per un punteggio massimo di **40 punti**;

- g. al dipendente che non ottiene un differenziale stipendiale o progressione economica da più di 6 anni, viene attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 10% del punteggio totale riportato applicando i criteri sub a.1), b.1) e c.1) del precedente punto f). Tale punteggio aggiuntivo concorre a formare il punteggio complessivo;
- h. a parità di punteggio in graduatoria, viene data la precedenza, nell'ordine:
1. al dipendente che ha ottenuto il punteggio medio più elevato nel triennio precedente. In caso di ulteriore parità, viene preso in considerazione il punteggio medio più elevato riportato negli ultimi cinque anni;
 2. al dipendente che da più anni non ha ottenuto un differenziale stipendiale o progressione economica;
 3. al dipendente con maggiore anzianità di servizio complessivamente reso nella Pubblica Amministrazione;
 4. al dipendente più anziano di età;
- i. per ogni dipendente viene redatta una scheda di valutazione dalla quale sia desumibile la composizione del punteggio individuale. Il punteggio ottenuto da ciascun dipendente sarà dato dalla sommatoria dei punteggi di cui alle lettere a.1), b.1), c.1) del precedente punto f), oltre che - laddove ricorrano le condizioni - del punteggio aggiuntivo di cui al punto g) del presente articolo;
- j. qualora un dipendente valutato eccipisca errori od omissioni nelle valutazioni, entro un termine di dieci giorni può richiedere una verifica al Segretario Comunale, il quale decide sul reclamo entro i successivi dieci giorni;
- k. ai sensi dell'art. 14, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022, le nuove progressioni economiche decorrono dal 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto in via definitiva il CCI che prevede l'assegnazione dei differenziali stipendiali.
- l. In sede di accordo annuale, saranno definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale e la relativa ripartizione tra le categorie
- m. Il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende, organizzazioni sindacali, ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste. A tal fine l'ente richiederà all'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio.
- n. Le parti convengono, i seguenti criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche nelle diverse categorie e nell'area delle posizioni organizzative:
- a) ai fini della maturazione del biennio il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato equivalente al rapporto di lavoro a tempo pieno;
 - b) sono esclusi dal computo dell'anzianità di servizio i periodi di aspettativa e congedo non retribuiti

Titolo IV – INDIVIDUAZIONE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE**DELLE INDENNITA' CONTRATTUALI****Art. 9 Indennità condizioni di lavoro
(art. 70-bis CCNL 21 maggio 2018)**

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) disagiate;
 - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c) implicanti il maneggio di valori.
2. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale (DVR).
 - In particolare, ai fini del riconoscimento della indennità si individuano le seguenti attività di rischio:
 - ✓ conduzione di macchine operatrici;
 - ✓ manutenzione delle reti stradale, fognaria, idrica e della pubblica illuminazione;
 - ✓ lavori di segnaletica stradale notturna;
 - ✓ potatura di piante;
 - ✓ attività edili e di cantiere;
 - ✓ inumazione ed esumazione salme;
 - ✓ interventi di disinfestazione e bonifica ambientale
 - ✓ attività che comportano esposizione a sostanze pericolose.
3. 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. 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. L'indennità si conviene debba essere erogata ai dipendenti chiamati a svolgere, in via ordinaria (esclusa la turnazione) un orario di lavoro caratterizzato da almeno tre periodi lavorativi (n.6 timbrature).
4. La misura dell'indennità riferita al maneggio valori è commisurata all'entità delle somme o altri valori che vengono consegnati all'agente contabile.
5. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni.
6. La misura di cui al comma 5 è definita in sede di contrattazione integrativa, sulla base dei seguenti criteri:
 - a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
 - b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.

Per il primo anno i valori sono i seguenti:

Peso delle 3 causali	Fascia indennità
1-5	€ 1,00
6-9	€ 2,00
10-12	€ 3,00

7. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 2019-2021. La stessa indennità trova applicazione, nella misura stabilita dal presente contratto integrativo, a far data dalla sua stipulazione.
8. L'indennità viene erogata mensilmente, a consuntivo del mese precedente, sulla base dell'effettivo svolgimento delle attività di cui al precedente comma 1, come attestate dal dirigente/responsabile del Settore di appartenenza di ciascuno dei dipendenti interessati.
9. Nella seguente tabella sono descritti gli schemi per la pesatura dell'indennità condizioni lavoro sulla base dei seguenti criteri:

1. Pesatura del rischio in base all'indice di rischio che il documento unico di valutazione rischi (DUVR) attribuisca all'attività svolta o alle condizioni del suo svolgimento:

- indice di rischio basso (**peso causale 0**)
- indice di rischio medio (**peso causale 1**)
- indice di rischio alto (**peso causale 2**)
- indice di rischio molto alto (**peso causale 3**)

2. Pesatura del maneggio valori in base all'incarico finanziario contabile ricoperto:

- economista/agente contabile con maneggio valore annuo superiore a €15.000,00 (**peso causale 3**)
- agenti contabili con maneggio valore annuo superiore a €8.000,00 (**peso causale 2**)
- agenti contabili con maneggio valore annuo fino a €3.000,00 (**peso causale 1**)
- nessun maneggio valori (**peso causale 0**).

3. Pesatura del disagio in base alla descrizione dell'attività svolta:

- nessuna condizione di disagio (**peso causale 0**);
- disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività di front-office con esposizione al rapporto con il pubblico per almeno 3 ore al giorno (**peso causale 2**);
- improgrammabilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative di pronto intervento o di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività anche in giorni festivi (**peso causale 3**);
- elevato grado di disagio correlato alla prestazione di servizi di controllo e presidio del patrimonio mobiliare e immobiliare resi anche in orario notturno nonché le particolari condizioni di stress, connesse alla natura e alla delicatezza delle attività di custodia e vigilanza del patrimonio trattato, di indiscusso valore storico e artistico (**peso causale 4**);
- disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività con utenza problematica in condizioni di disagio sociale (**peso causale 5**);
- ampia flessibilità del modello organizzativo dei servizi educativi e scolastici, articolato in modo da coprire un arco orario simile a quello per il quale è prevista l'applicazione

dell'istituto della turnazione con: flessibilità della prestazione lavorativa che prevede entrate ed uscite; diversificate nei giorni della settimana; disponibilità alla variazione degli orari pianificati tramite anticipi/posticipi o cambi turno necessari al funzionamento del servizio; necessità di rendere prestazioni per attività che si protraggono oltre l'orario di chiusura del servizio (organismi di partecipazione - collegi — formazione) (peso causale 6);

DIPENDENTE:							
RISCHIO	RISCHIO BASSO	RISCHIO MEDIO	RISCHIO ALTO	RISCHIO MOLTO ALTO			TOTALE PESO
PESATURA RISCHIO							
MANEGGIO VALORI	NESSUN MANEGGIO VALORI	MANEGGIO VALORE ANNUO INFERIORE A € 3.000,00	MANEGGIO VALORE ANNUO SUPERIORE A € 8.000,00	MANEGGIO VALORE ANNUO SUPERIORE A € 15.000,00			
DISAGIO	DISAGIO TIPO A	DISAGIO TIPO B	DISAGIO TIPO C	DISAGIO TIPO D	DISAGIO TIPO E	DISAGIO TIPO F	
TOTALI COMPLESSIVO PESO							

**Art. 10 Indennità per specifiche responsabilità
(art. 84 CCNL 16 novembre 2022)**

1. Fermo restando quanto stabilito dall'art. 84, comma 2, del CCNL 2019-2021, le indennità per le specifiche responsabilità possono essere riconosciute a dipendenti inquadrati nelle aree Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risultino titolari di incarichi di EQ, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano le specifiche responsabilità di seguito indicate, per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, non titolare di incarichi di EQ.
2. In riferimento a quanto previsto dall'art. 84 del CCNL 16 novembre 2022, possono essere conferite ai dipendenti posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità dai competenti dirigenti/responsabili di Settore, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi e la razionalizzazione e ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento dell'incarico di specifica responsabilità deve essere scritto e adeguatamente motivato. Deve essere formalmente trasmesso al dipendente che, nel restituirlo firmato, ne prende visione e lo accetta. (In relazione a quanto riportato nell'orientamento applicativo ARAN CFL138, l'esercizio di compiti che comportano le specifiche responsabilità di cui trattasi "deve necessariamente risultare da previo atto formale di conferimento", e non è da ritenere percorribile l'ipotesi di "far retroagire le condizioni legittimanti l'attribuzione del compenso relativo all'indennità in oggetto");
3. Il compenso per l'esercizio delle responsabilità è determinato **ogni anno in sede di delegazione trattante** e avrà un valore massimo di € 2.500,00 per i dipendenti inquadrati nell'area dei funzionari de Elevata Qualificazione, che non risultino titolari di incarichi

di EQ, e di € 2.200,00 per i dipendenti inquadrati nelle aree Operatori, Operatori esperti, Istruttori, determinato in relazione alle seguenti variabili:

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	
10 Punti max	Organizzazione (A)
15 Punti max	Complessità (B)
50 Punti max	Livello di autonomia e Gestione (C)
15 Punti max	Responsabilità (D)
10 Punti	Incarico di sostituzione del titolare di incarico di E.Q. (E)
100 punti	TOTALE

<p>Organizzazione (A) max 10 punti</p>	<p>La pesatura delle attività gestite viene effettuata dai Responsabili di E.Q. e al fine dell'obiettiva valutazione, si terrà conto:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Complessità organizzativa (numero unità lavorative appartenenti all'ufficio): fino a due (basso) - punti 3 fino a quattro (medio) - punti 5 da cinque in poi (alto) - punti 10
<p>Complessità dei procedimenti non standardizzati (B) max 15 punti</p>	<p>La pesatura delle attività gestite viene effettuata dai Responsabili di E.Q. e al fine dell'obiettiva valutazione, si terrà conto del:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Grado complessità giuridica dei procedimenti non standardizzati attribuiti al dipendente. Basso - punti 1 Medio - punti 3 Alto - punti 5 • Grado complessità tecnica dei procedimenti non standardizzati attribuiti al dipendente Basso - punti 1 Medio - punti 3 Alto - punti 5 • Grado complessità gestionale dei procedimenti non standardizzati attribuiti al dipendente Basso - punti 1 Medio - punti 3 Alto - punti 5

<p>Livello di autonomia e Gestione (C) max 50 punti</p>	<p>La pesatura delle attività gestite viene effettuata dai Responsabili di E.Q. in relazione alle particolari responsabilità attribuite al dipendente (non standardizzati):</p> <ul style="list-style-type: none"> a) responsabilità di una struttura organizzativa deputata a funzioni di particolare complessità, con elevata autonomia operativa che necessitano dell'ausilio di più professionalità e qualificazioni (tipo strutture tecniche ed economiche dell'ente tra cui anche i servizi economici e patrimoniali); b) 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...) c) responsabilità di funzioni di particolare impegno professionale che comportano attività di studio, analisi, verifica e la redazione di atti e/o relazioni e progetti non standardizzati, riconducibili ai ruoli di cui al D.Lgs. n. 36/2023, purché tali funzioni risultino formalmente assegnate e comportino la sottoscrizione degli atti elaborati (tra cui la nomina di Responsabile unico di progetto (ex procedimento)); d) Responsabilità dei dipendenti che espletano attività complesse e ripetitive che comportano rilievi esterni e denotano relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente ecc.) e svolgono funzioni e compiti nell'ambito di diversi settori/aree dell'Ente. e) Responsabilità ai dipendenti che espletano attività complesse non ripetitive che comportano notevole impegno rilievi esterni e denotano relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente – Rapporti con Enti regionali, Ministeriali e Comunitari, ecc.). <p>Punti 10: Si attribuiscono ai dipendenti per i quali ricorra almeno una delle condizioni di cui al comma precedente;</p> <p>Punti 25: Si attribuiscono ai dipendenti per i quali ricorrano almeno due e non maggiore di tre delle condizioni di cui al comma precedente;</p> <p>Punti 40: Si attribuiscono ai dipendenti per i quali ricorrano minimo quattro delle condizioni di cui al comma precedente;</p> <p>Punti 50: Si attribuiscono ai dipendenti per i quali ricorrano tutte le condizioni di cui al comma precedente;</p>
<p>Responsabilità (D) max 15 punti</p>	<p>La pesatura delle attività gestite viene effettuata dai Responsabili di E.Q. e al fine dell'obiettivo valutazione, si terrà conto dei seguenti punteggi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Grado di Responsabilità civile dei procedimenti attribuiti al dipendente. <ul style="list-style-type: none"> Basso – punti 1 Medio – punti 3 Alto – punti 5 • Grado di Responsabilità penale dei procedimenti attribuiti al

	dipendente Basso – punti 1 Medio – punti 3 Alto – punti 5 <ul style="list-style-type: none"> Grado di Responsabilità contabile dei procedimenti attribuiti al dipendente Basso – punti 1 Medio – punti 3 Alto – punti 5
Sostituzione titolare di incarico di EQ (E) 10 Punti	Incarico di sostituzione del titolare di incarico di E.Q.

4. La misura dell'indennità di cui trattasi verrà determinata mediante l'utilizzo del seguente modello di ripartizione:

- Attribuzione del titolare di incarico di E.Q. mediante atto formale con allegato il relativo punteggio;
- ripartizione del budget sulla scorta di quanto attribuito annualmente in sede di delegazione trattante e del punteggio ottenuto in modo proporzionale rispetto all'indennità massima determinata dal comma 3 del presente articolo;
- Relazione su procedimenti attribuiti;

In prima applicazione il budget è il seguente;

TABELLA DI RIPARTIZIONE		
Punteggio ottenuto	Indennità riconosciuta dipendenti inquadrati nell'AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ MAX	Indennità riconosciuta dipendenti inquadrati nell'AREA DEGLI ISTRUTTORI e nell'AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI MAX
100	€ 2.500,00	€ 2.200,00
Da 86 a 99	€ 2.200,00	€ 2.000,00
Da 66 a 85	€ 2.000,00	€ 1.800,00
Da 50 a 65	€ 1.800,00	€ 1.600,00
Da 40 a 49	€ 1.400,00	€ 1.300,00
Da 25 a 39	€ 1.000,00	€ 800,00
< 25	€ 800,00	€ 500,00

5. Il riconoscimento del compenso in parola viene effettuato per ciascuno dei dipendenti interessati dal rispettivo dirigente/responsabile del Settore di assegnazione, sulla base delle risorse assegnate in sede di contrattazione integrativa, con l'adozione di apposito atto formale.

6. In caso di attivazione di nuove nomine, ferma restando la competenza esclusiva dei dirigenti/responsabili di Settore in merito all'adozione dell'atto, questi ultimi sono comunque tenuti a verificare in via preliminare la disponibilità – a carico del Fondo risorse decentrate – delle necessarie risorse, in relazione a quanto stabilito dal CCI.
7. Le indennità di cui al presente articolo decorrono dalla data di stipula del contratto integrativo, non sono frazionabili - anche nel caso di dipendenti assunti *part-time* - e vengono erogate mensilmente. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni lavorativi), nel caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno. È prevista, di norma annualmente, la verifica da parte del dirigente/responsabile del Settore interessato del permanere delle condizioni che hanno portato al riconoscimento delle specifiche responsabilità.
8. Inoltre, è riconosciuta un'indennità di € 300,00 annua (anche aggiuntiva alle responsabilità riconosciute di cui al comma 3 del presente articolo) ai dipendenti che con apposito atto formale sia stata attribuita la seguente responsabilità:
 - a) 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;
 - b) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
 - c) 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;
 - d) specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
 - e) specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - f) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.
9. Altre specifiche responsabilità:
 - Per le rimanenti figure e tipologie professionali l'indennità verrà corrisposta nella misura annuale di seguito specificata:
 - a) N. 1 - Coordinatore squadra operai formalmente individuato: max Euro 800,00;
 - b) N. 1 – Responsabile dei mezzi operatrici della squadra di manutenzione esterna: max Euro 300,00;
 - c) N. 1 - Amministratore di Sistema; max Euro 600,00;
 - d) N. 1 – Responsabile informatico di applicativi specifici; Max € 400,00;
 - e) N.1 Coordinatore della gestione documentale formalmente individuato: max Euro 300,00;
 - f) N.1 Collaboratore al responsabile della gestione documentale e al Responsabile dell'Amministrazione Trasparente, formalmente individuati; Max Euro 150,00;
 - Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, successivamente alla maturazione del diritto. Sono proporzionate ai mesi di effettivo incarico prestato e possono cumularsi con quelli previsti al comma 3 e 8 del presente articolo.

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

Art. 11 Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. Rientrano nella presente fattispecie i seguenti istituti finalizzati - sulla base di specifiche disposizioni di legge - all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale interessato:
 - a) Compensi derivanti da accordi di collaborazione ex art. 43 della Legge n. 449/1997, nel limite del 50% delle somme introitate, da distribuire tra i soggetti che hanno concorso all'attività oggetto di sponsorizzazione o della convenzione di collaborazione;
 - b) incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023. Le parti, in proposito, si danno vicendevolmente atto che le relative risorse saranno ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito in apposito Regolamento dell'Ente;
 - c) compensi per attività svolta dai professionisti legali, ai sensi dell'art. 9 del decreto-legge n. 90/2014, e s.m.i. (per sentenze favorevoli con spese a carico della controparte o con compensazione delle spese);
 - d) compensi derivanti dalle sentenze favorevoli con liquidazione delle spese in favore dell'Ente, per le attività svolte dai dipendenti abilitati dinanzi alle Commissioni tributarie ai sensi dell'art. 12 del decreto-legge n. 437/1996, e s.m.i.;
 - e) compensi per progetti finalizzati per condono edilizio ex art. 32, comma 40, del decreto-legge n. 269/2003, per attività svolte al di fuori dell'orario di lavoro ordinario;
 - f) incentivi per le attività di accertamento IMU e TARI, ai sensi dell'art. 1, comma 1091, della Legge n. 145/2018: le parti prendono atto che le relative risorse vengono ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito dal vigente Regolamento dell'Ente;
 - g) compensi per le prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro. Per tali finalità sono riconosciuti compensi che confluiscono nel Fondo risorse decentrate, i cui oneri trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge;
2. Le risorse relative ai compensi previsti dal presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, confluiscono nel Fondo risorse decentrate e sono distribuite secondo quanto previsto dalle corrispondenti disposizioni di legge e dai Regolamenti dell'Ente.
3. Gli incentivi di cui al precedente comma 1, vengono erogati ai dipendenti interessati - subordinatamente all'effettivo stanziamento in bilancio delle corrispondenti risorse - con atto del dirigente/responsabile del Settore interessato. In proposito le parti si danno reciprocamente atto che ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. g), del CCNL 2019-2021, i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche disposizioni di legge operino il rinvio alla contrattazione collettiva, saranno oggetto di apposite sessioni di contrattazione integrativa.

**Titolo VI – CRITERI GENERALI PER L'ATTIVAZIONE DI
PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO**

Art. 12 Welfare integrativo (art. 82 CCNL 16 novembre 2022)

1. In applicazione dell'articolo 82, del CCNL 16 novembre 2022, le parti danno atto che le condizioni applicative del welfare integrativo aziendale, a decorrere dall'annualità 2023, sono verificate in sede di contrattazione annuale nei limiti delle risorse disponibili

Titolo VIII – DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 13 Orario di lavoro

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni, fatti salvi i servizi per cui il relativo regolamento prevede un orario diverso.
2. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D.Lgs. n. 66 del 2003, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.
3. Le parti, con specifico accordo della durata massima di un anno, possono elevare a 10 mesi l'arco temporale di cui al comma 2.
4. Per la realizzazione dei criteri previsti dall'art. 22 CCNL Funzioni Locali (ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane; miglioramento della qualità delle prestazioni; ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza; miglioramento dei rapporti funzionali con altri uffici ed altre amministrazioni), possono essere adottate, anche coesistendo, le sottoindicate tipologie di orario:
 - a) orario flessibile: si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera;
 - b) turnazioni: che consistono nella rotazione ciclica dei dipendenti in articolazioni orarie prestabilite, secondo la disciplina dello specifico regolamento;
 - c) orario multiperiodale (o plurisettemanale): consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettemanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto, secondo il regolamento apposito.
 - d) particolare articolazione di orario di lavoro: consiste un'attività decisamente scomoda, rappresentata da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'ente senza che questo dia luogo ad altre specifiche indennità (es. indennità di turno).
5. E' comunque possibile l'utilizzazione programmata di tutte le tipologie, di cui al comma 4, al fine di favorire la massima flessibilità nella gestione dell'organizzazione del lavoro e dei servizi.
6. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche.
7. Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore, deve essere previsto un intervallo per pausa, non inferiore a trenta minuti **salvo quanto previsto al comma 4 dell'art. 18.**

Art. 14 Reperibilità (art. 24 CCNL 21 maggio 2018)

1. Per le aree di pronto intervento individuate dall'Ente è istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di E 10,33 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
2. Sono attualmente individuate:
 - stato civile n. 1 per 6 ore sabato e domenica;
 - Polizia Municipale n. 1;
 - Ufficio Tecnico – Servizi a rete (Manutenzione – servizio idrico – Approvvigionamento idrico -protezione civile) N. 1;
3. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 79 del CCNL 2019-2021. L'importo di cui al precedente comma 1 è raddoppiato nel caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale, o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
4. In caso di chiamata l'interessato è tenuto a raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
5. Ciascun dipendente, di norma, non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese. L'Ente assicura la rotazione tra più soggetti, possibilmente su base volontaria. In caso di obiettiva necessità correlata all'organizzazione del servizio, ciascun dipendente coinvolto nel servizio di pronta reperibilità può essere messo in reperibilità dal proprio dirigente/responsabile di Settore anche per più di 6 volte in un mese, fino ad un massimo di 15 volte nel bimestre, assicurando in ogni caso la rotazione tra più soggetti, anche volontari.
6. L'indennità di reperibilità di cui al comma 1 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto a un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
7. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art. 32, comma 7, e dell'art. 33 del CCNL 16 novembre 2022 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui al precedente comma 1.
8. La disciplina del comma 6 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL 14 settembre 2000 e verrà corrisposto la retribuzione giornaliera maggiorata del 50%, con diritto al riposo compensativo da fruire non oltre il bimestre successivo.
9. Per i turni oltre le 6 volte nel mese, l'indennità di reperibilità viene incrementata a Euro 13,00 per ogni 12 ore al giorno.

**Art. 15 Turnazione, particolare articolazione di orario di lavoro
e modalità per la riduzione dell'orario dei lavoratori turnisti
(art. 30 CCNL 16 novembre 2022)**

1. 1. Il Comune, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.
2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'Ente.
3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:
 - a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
 - b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;
 - c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
 - d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
 - e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno - festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.
4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.
5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta un'indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:
 - a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021;
 - b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021;
 - c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021;
 - d) turno festivo infrasettimanale: maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021.
6. L'indennità di cui al precedente comma 5 è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.
7. Agli oneri derivanti da

8. Il presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 9 del CCNL 16 novembre 2022.
9. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 36, comma 4, del CCNL 2019-2021 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino a un anno di vita del bambino.
10. La previsione di spesa per tale indennità, al fine di una corretta programmazione, deve pervenire all'amministrazione entro il 15 gennaio dell'anno di riferimento
11. Rispetto ai casi previsti dall'art. 30, comma 8 e – su richiesta del dipendente interessato – dall'art. 36, comma 4, del CCNL 2019-2021, sono individuate le seguenti, ulteriori ipotesi di esenzione dal turno notturno, collegate:
- a) a particolari patologie certificate a carico del dipendente;
 - b) alla presenza nel nucleo familiare del dipendente di figli (almeno due) tutti di età inferiore ad anni 8;
12. - Si individuano quali beneficiari dell'indennità i dipendenti in possesso del seguente profilo professionale:
- a) Personale di Polizia Municipale;
 - b) Personale esecutore e tecnico dell'UTC addetti ai servizi di rete;
13. In sede di accordo annuale, saranno definite i periodi e le risorse da destinare all'istituto delle turnazioni tra i profili professionali.
14. In caso di programmazione dell'orario articolato così come definito art. 13 comma 4 lettera d) del presente, i periodi devono essere individuati contestualmente di anno in anno e la previsione di spesa per tale indennità, al fine di una corretta programmazione, deve pervenire all'amministrazione entro il 15 gennaio dell'anno di riferimento.
15. Si individuano quali beneficiari dell'indennità i dipendenti in possesso del seguente profilo professionale:
- a. Personale addetto ai servizi esterni e a rete e il personale del cimitero.
16. L'indennità in oggetto è determinata:
- b. 80% delle maggiorazioni di cui della retribuzione prevista dall'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006 da effettuare sulle reali giornate feriali lavorate.
17. Detta indennità viene riconosciuta se, nel corso del mese, detto personale effettui almeno 4 articolazioni orarie differenti.
18. L'erogazione dell'indennità presuppone l'effettiva prestazione lavorativa, incompatibile e non cumulabile con altri trattamenti economici derivanti dal CCNL tranne indennità di rischio/disagio. Il compenso è pertanto riconosciuto agli addetti unicamente per il periodo di svolgimento delle prestazioni e quindi in relazione ai giorni di effettiva presenza in servizio.
19. L'erogazione dell'indennità avviene di norma annualmente, a consuntivo sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze

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

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 14 del CCNL 1^a aprile 1999.
2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente/responsabile del Settore titolare dell'incarico di EQ, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'Ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione
3. In sede di prima applicazione, le parti si danno reciprocamente atto che non sussistono particolari esigenze organizzative, tali da dover elevare l'arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall'art. 29, comma 2, del CCNL 2019-2021. A tale riguardo, laddove una o più strutture organizzative interne dovessero rappresentare esigenze organizzative che richiedano un aumento di tale arco temporale, sarà attivata apposita sessione contrattuale.
4. Parimenti, le parti si danno reciprocamente atto che, al momento, non si ravvisano esigenze eccezionali, tali da comportare l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022.
5. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 156 la retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. b), del CCNL 2019-2021, incrementata del rateo della tredicesima mensilità.
6. La maggiorazione di cui al comma precedente è pari:
 - a) al 15% per il lavoro straordinario diurno;
 - b) al 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);
 - c) al 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno-festivo.
7. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore.
8. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

Art. 17 Rapporto di lavoro a tempo parziale
(art. 53 del CCNL 21 maggio 2018)

1. Il Comune può costituire rapporti di lavoro a tempo parziale, mediante:
 - a) assunzione, per la copertura dei posti delle aree e dei profili a tal fine individuati nell'ambito del Piano triennale del fabbisogno di personale, all'interno del Piano Integrato di attività e Organizzazione (PIAO);
 - b) trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, su

richiesta dei dipendenti interessati.

2. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna area, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione. Il lavoratore titolare delle stesse può ottenere la trasformazione del suo rapporto in rapporto a tempo parziale solo a seguito di espressa rinuncia l'incarico di EQ conferitogli. Il predetto limite è arrotondato per eccesso, onde arrivare comunque all'unità.
3. In relazione alle specifiche esigenze organizzative derivanti dall'ordinamento vigente, sono individuate, se necessario e anche in via temporanea, le posizioni di Elevata Qualificazione che possono essere conferite anche al personale con rapporto a tempo parziale di durata non inferiore al 50% del rapporto a tempo pieno. Il principio del riproporzionamento del trattamento economico trova applicazione anche con riferimento alla retribuzione di posizione.
4. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i dipendenti già in servizio presentano apposita domanda, con cadenza semestrale (giugno- dicembre). Nelle domande deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere, in relazione a quanto stabilito dall'art. 53, comma 7, del CCNL 2016-2018.
5. L'Ente, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda, concede la trasformazione del rapporto, nel rispetto delle forme e delle modalità di cui al seguente comma 10, oppure nega la stessa qualora:
 - a. si determini il superamento del contingente massimo previsto dal comma 2;
 - b. l'attività di lavoro autonomo o subordinato, che il lavoratore intende svolgere, comporti una situazione di conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta dallo stesso dipendente, ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità;
 - c. in relazione alle mansioni e alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determini un pregiudizio alla funzionalità dell'Ente.
6. L'utilizzazione dei risparmi di spesa derivanti dalla trasformazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti da tempo pieno a tempo parziale avviene nel rispetto delle previsioni dell'art. 1, comma 59, della Legge n. 662/1996, e s.m.i..
7. Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente fissato ai sensi del comma 2 viene data la precedenza ai seguenti casi:
 - a. dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del D.Lgs. n. 81/2015;
 - b. dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
 - c. dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
 - d. documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
 - e. necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
 - f. genitori con figli minori, in relazione al loro numero;
 - g. lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

8. I dipendenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi previste dall'art. 8, commi 3 e 7, del D.Lgs. n. 81/2015. Nelle suddette ipotesi, le domande sono presentate senza limiti temporali, l'Ente dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 giorni e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente fissato ai sensi del comma 2.
9. La costituzione del rapporto a tempo parziale avviene con contratto di lavoro stipulato in forma scritta e con l'indicazione della data di inizio del rapporto di lavoro, della durata della prestazione lavorativa nonché della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e del relativo trattamento economico. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione dell'orario di lavoro può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.
10. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene mediante accordo tra le parti risultante da atto scritto, in cui vengono indicati i medesimi elementi di cui al precedente comma 10. In tale accordo, le parti possono eventualmente concordare anche un termine di durata per il rapporto di lavoro a tempo parziale che si va a costituire.
11. I dipendenti che hanno ottenuto la trasformazione del proprio rapporto da tempo pieno a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero, oppure, prima della scadenza del biennio, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico. Tale disciplina non trova applicazione nelle ipotesi previste dal comma 9, che restano regolate dalla relativa disciplina legislativa.
12. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni.

**Art. 18 Banca delle ore
(art. 33 CCNL 16 novembre 2022)**

1. I dipendenti non titolari di incarichi di EQ, ivi compresi quelli a tempo determinato, che intendono aderire alla Banca delle ore, devono manifestare espressamente la propria volontà in tal senso al competente dirigente/responsabile di Settore entro 30 giorni dall'inizio di ciascun anno. Il dipendente è tenuto a confermare l'intenzione di recuperare il lavoro straordinario con il contestuale accantonamento delle relative ore nella Banca entro il giorno 10 di ciascun mese, ovvero a optare entro lo stesso termine per il pagamento integrale come lavoro straordinario. In quest'ultima ipotesi viene liquidata la differenza tra la maggiorazione oraria già percepita e la retribuzione oraria relativa al lavoro straordinario, ai sensi dell'art. 32 del CCNL 16 novembre 2022, da corrispondere nel mese successivo a quella della prestazione.
2. In caso di adesione alla Banca delle ore, a ciascun lavoratore viene intestato un conto individuale nel quale confluiscono le ore di lavoro straordinario - previamente autorizzate dal competente dirigente/responsabile del Settore di appartenenza, entro il limite massimo del budget annuo assegnato a ciascun dipendente -, che restano a

disposizione per essere utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione. Il numero massimo di ore annue per ciascun dipendente che può confluire nella Banca delle ore, secondo la disciplina di cui all'art. 33 del CCNL 2019-2021, è pari a 60.

3. Il Servizio personale è tenuto a contabilizzare individualmente, per ciascun dipendente, le prestazioni straordinarie effettuate nel corso dell'anno da computarsi nell'ambito della Banca delle ore, evidenziandole nei prospetti orari mensili dei lavoratori.
4. E' previsto un limite minimo, stabilito in mezz'ora, per l'accantonamento e per il recupero.
5. Non confluiscono nella Banca delle ore le prestazioni di lavoro straordinario legate alle attività effettuate in occasione di elezioni.
6. Annualmente vengono organizzati incontri tra le parti firmatarie del presente CCI, finalizzati al monitoraggio del proficuo andamento della Banca delle ore e all'assunzione di iniziative tese a non inficiare il buon andamento dell'attività complessiva dell'Ente.
7. Le ore valorizzate dalla Banca delle ore non sono computabili ai fini del conseguimento dei risparmi di cui all'art. 79, comma 2, lett. d), del CCNL 16 novembre 2022, e costituiscono economia di bilancio.

Art. 19 Flessibilità dell'orario di lavoro
(art 36 CCNL 16 novembre 2022)

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (quali ad esempio il trasporto scolastico, l'insegnamento nelle scuole comunali, etc.).
2. Fatti salvi i servizi di cui al precedente comma 1, la flessibilità prevede per i dipendenti la possibilità di un'entrata anticipata e/o posticipata di 30 minuti rispetto a quella ordinaria. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata. Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile nelle seguenti fasce orarie:
 - 09:30 alle ore 12:30;
3. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 2 deve essere recuperato dal dipendente entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente/responsabile del Settore.
4. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
 - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001, e s.m.i.;
 - assistano familiari o siano portatori di handicap ai sensi della Legge n. 104/1992, e s.m.i.;
 - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 16 novembre 2022;

- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

Art. 20 Orario multiperiodale
(art. 31 CCNL 16 novembre 2022)

1. Per quanto concerne il regime di lavoro multiperiodale, la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 29, comma 4, lettera c), del CCNL 2019/2021, con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto, è riconosciuta come attivabile in relazione a prevedibili esigenze di servizio del personale appartenente ai seguenti servizi:
 - servizi mensa e trasporto scolastico;
 - servizi di manutenzione servizi a rete e manutenzione del verde;
 - servizi legati in genere ad attività stagionali, anche in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa.
2. Le parti, le parti concordano nell'innalzamento del limite di 13 settimane a 26 settimane.
3. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario, oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative, sulla base della volontà del singolo lavoratore.

Art. 21 Servizio mensa e buono pasto
(art. 35 CCNL 16 novembre 2022)

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 30 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto, secondo la disciplina del CCNL.
2. La durata della pausa sarà al massimo di due ore.
3. Possono usufruire della mensa o percepire il buono pasto sostitutivo i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.
4. In ogni caso è esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.
5. Il costo del buono pasto sostitutivo del servizio di mensa è, di regola, pari alla somma che l'Ente sarebbe tenuto a pagare per ogni pasto, ai sensi dell'art. 35, comma 4, del CCNL 2019-2021, fatto salvo quanto previsto da specifiche disposizioni di legge, quale quella attualmente vigente di cui al decreto-legge n. 95/2012, e s.m.i., che fissa in Euro 7,00 il valore massimo del buono pasto.
6. Il personale in posizione di comando o altre forme di assegnazione temporanea presso l'Ente, che si trovi nelle condizioni previste dal presente articolo, riceve i buoni pasto dall'Ente utilizzatore, salvo diverso accordo tra lo stesso Ente utilizzatore e l'Ente di appartenenza.

Titolo VIII – DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**Art. 22 Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato
(art. 7, comma 4, lett. u), CCNL 16 novembre 2022)**

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

**Art. 23 Criteri generali per la determinazione della retribuzione
di risultato dei titolari di incarichi di EQ
(art. 7, comma 4, lett. v), CCNL 16 novembre 2022)**

1. Il Sistema di misurazione e valutazione delle performance definisce, secondo i criteri generali dettati dal presente articolo, la metodologia di determinazione ed erogazione annuale della retribuzione di risultato dei titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione, destinando a tale voce retributiva una quota pari al 15 % delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di EQ.
2. Ogni risultato atteso è stabilito con riferimento agli obiettivi riportati nell'apposita Sezione del PIAO, ovvero nel Piano della performance negli Enti con meno di 50 dipendenti, e al loro raggiungimento in corso d'anno.
3. Il modello di determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione è sviluppato dal Sistema di misurazione e valutazione delle performance dell'Ente ed è collegato, tra l'altro:
 - a. Agli indicatori di *performance* relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;
 - b. al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
4. alla qualità del contributo assicurato alla *performance* generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate (le modalità con le quali i dirigenti/responsabili titolari degli incarichi di EQ esplicano il loro ruolo per il conseguimento degli obiettivi, in un determinato contesto lavorativo). Spetta al Nucleo di valutazione/OIV, per ogni fattore comportamentale, attribuire una pesatura percentuale in relazione ai comportamenti attesi, in coerenza con la natura e le caratteristiche dell'incarico di Elevata Qualificazione conferito.
5. La valutazione dei risultati avviene sulla base dei dati rilevati eventualmente anche dalle risultanze del controllo di gestione e dalla relazione sintetica del dirigente/responsabile che evidenzia, con appositi indicatori, il livello di adeguatezza, qualità, efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa intrapresa.

Titolo IX – DISCIPLINE PARTICOLARI**Art. 24 Innovazioni tecnologiche e formazione**

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

**Art. 25 Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro
(art. 7, comma 4, lett. m), CCNL 16 novembre 2022)**

1. L'Ente si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 81/2008, e s.m.i., in materia di tutela della salute e di sicurezza nei luoghi di

lavoro.

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

Titolo XI – PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE

Art. 26 Indennità di servizio esterno (art. 100 CCNL 16 novembre 2022)

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 15,00.
2. La misura dell'indennità di cui al comma 1 è definita dal presente CCI sulla base dei seguenti criteri:
 - a) valutazione dell'effettiva incidenza della causale di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
 - b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali dell'Ente e degli specifici settori di attività.
3. In prima applicazione viene definito che, al personale che, in via continuativa, certificato dal Responsabile di Settore e che rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori giornalieri:
 - a) Euro 1,00 per prestazione lavorativa non inferiore al 70% dell'orario giornaliero;
 - b) Euro 1,50 per prestazione lavorativa non inferiore al 90% dell'orario giornaliero;
4. L'indennità di cui al comma 3 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
5. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del CCNL 2019-2021;
 - b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL 6 luglio 1995, e s.m.i.;
 - c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
 - d) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi, con oneri a carico di questi ultimi.
6. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16 novembre 2022.

Art. 27 Indennità di funzione
(art. 97 CCNL 16 novembre 2022)

1. Al personale di Polizia Locale inquadrato nell'area degli Istruttori e nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risulti titolare di incarico di EQ, viene riconosciuta un'indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, fino a un massimo di Euro 1.800,00 annui lordi, per dodici mensilità, elevabile a Euro 2.000,00 per il personale inquadrato nell'area dei Funzionari e della EQ.
2. Il valore dell'indennità è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'Ente, fino a un massimo di Euro 2.000,00 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità e secondo quanto disciplinato dall'art. 10 del presente contratto.
3. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, del CCNL 2019-2021;
 - b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6 luglio 1995, e s.m.i.;
 - c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 100 del CCNL 16 novembre 2022;
 - d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
 - e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 84 del CCNL 2019-2021;
 - f) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi, con oneri a carico di questi ultimi.
4. I provvedimenti formali di assegnazione e quantificazione dell'indennità di funzione di cui al presente articolo vengono adottati dal dirigente/responsabile del Settore interessato, sulla base delle risorse stanziare con il CCI.
5. Le indennità di cui al presente articolo decorrono dalla data di stipula del contratto integrativo, non sono frazionabili, anche in caso di dipendenti assunti con contratto a tempo parziale e vengono erogate mensilmente. È prevista, di norma annualmente, la verifica del permanere delle condizioni che hanno portato al riconoscimento dell'indennità di funzione.

Art. 28 Prestazioni del personale in occasione
di attività e iniziative di carattere privato

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art. 22, comma 3-bis, del decreto-legge n. 50/2017, e s.m.i., e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 32, comma 5, del CCNL 2019- 2021.
2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo di cui al precedente comma 1 siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui allo stesso comma 1, è riconosciuto al personale un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.
3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL 1^a aprile 1999 e all'art.

32, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art. 14 del CCNL 1^ aprile 1999.

4. li oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia dall'Ente.

Art. 29 Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

1. Una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal codice della strada, come determinata dall'ente in base all'art. 208 del D.Lgs. n. 285/1992 è destinata al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli artt. 186, 186-bis e 187 dello stesso Codice.
2. L'ente stanZIA le relative risorse a termini indicati nel CCNL vigente.



CRITERI DI SUDDIVISIONE DELLE RISORSE INDIVIDUATE PER PRODUTTIVITA'

Tabella "A"

TRA LE MACROSTRUTTURE

1. L'ammontare complessivo delle risorse destinate al miglioramento delle produttività verrà annualmente distribuito sulla base dei seguenti criteri:

- a) Una quota pari al 20% delle risorse complessive bilanciata nel rispetto delle priorità fissate dagli obiettivi del PEG o di altri strumenti di programmazione, tenuto conto del grado di strategicità, di priorità e innovatività attribuito agli obiettivi proposti dall'Amministrazione e definiti in sede di conferenza dei servizi con i capi area.
- b) La quota pari all'80%, al fine di favorire la partecipazione di tutto il personale, sarà distribuita fra le macrostrutture in relazione ai dipendenti a ciascuna assegnati ed alla categoria di appartenenza, tenendo conto dei differenziali retributivi fra le varie categorie ed assumendo come Indici Categoriali (Ic) quelli appresso indicati:

Area operatori (ex Cat. A) = 100

Area operatori esperti (ex Cat. B) = 107,63

Area degli istruttori (ex Cat. C) = 120,70

Area dei funzionari ed elevata qualificazione (ex Cat. D) = 144,69

L'importo da destinare ad ogni singola macrostruttura viene calcolato applicando il seguente procedimento:

- c) Calcolo dell'Indice moltiplicatore (Im)
$$Im = Risorsa\ lettera\ b) : [(NA * IcA) + (NB * IcB) + (NC * IcC) + (ND * IcD)]$$

Dove:

NA, NB, NC, ND = Num. Dipendenti nell'Ente rispettivamente di Cat. A, B, C, D

IcA, IcB, IcC, IcD = Indice categoriale risp. Cat. A, B, C, D come sopra individuato

d) Calcolo delle risorse da assegnare a ciascuna macrostruttura (Rm)

$$Rm = Im * [(NA * IcA) + (NB * IcB) + (NC * IcC) + (ND * IcD)]$$

Dove:

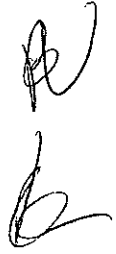
Im = Indice moltiplicatore come sopra calcolato

NA, NB, NC, ND = Num. Dipendenti della struttura rispettivamente di cat. A, B, C, D;

IcA, IcB, IcC, IcD = indice categoriale risp. Cat A, B, C, D come sopra individuato.

2. L'importo complessivo, lettera a) + lettera b) dell'art. 1, assegnato alla macrostruttura viene suddiviso fra gruppi di lavoro con lo stesso procedimento di cui all'art. 1 e destinato per ciascun gruppo come appresso indicato:
 - a) Una quota pari al 70% destinato alla partecipazione attiva ed al raggiungimento degli obiettivi di gruppo;
 - b) Una quota pari al 30% destinata all'impegno individuale profuso per il raggiungimento degli obiettivi dati
3. Qualora non vi sia la necessità all'interno della macrostruttura di suddividere obiettivi per gruppi di lavoro, gli stessi obiettivi si intenderanno per tutto il personale della macrostruttura.
4. Qualora nel corso dell'anno un lavoratore venga trasferito da un gruppo di lavoro ad un altro, ovvero da una macrostruttura all'altra, le "potenziali risorse", intendendo per tali la somma massima che il dipendente potrebbe percepire in relazione alle lettere a) e b) dell'art. 2, rapportate al rimanente periodo dell'anno, transitano automaticamente al gruppo o alla struttura di nuova assegnazione
5. La valutazione intermedia dei dipendenti devono essere fatte: la prima entro il 31 luglio e la seconda entro il 31 ottobre. La valutazione finale deve essere effettuata entro il 31 dicembre. La valutazione finale annuale deve concludersi entro il 31 gennaio dell'anno successivo alla valutazione, ed attuata mediante il sistema per la misurazione e valutazione delle performance approvata e vigente nell'ente e da quanto disposto dall'art. 6 del presente contratto.



Esempio di calcolo per la suddivisione fra le macrostrutture delle risorse di cui all'art. 1 lettera b)

Risorse assegnate = €. 13.000,00

Aree/Macrostrutture = n. 4

Calcolo dell'indice moltiplicatore (Im)

Categoria	Numero Dipendenti	Indice Categoriale	Numero
Operatori	12	100	1.200,00
Operatori Esperti	10	107,63	1.076,30
Istruttori C	18	120,70	2.172,60
Funzionari	9	144,69	1.302,21
TOTALI	49		5.751,11

Dove "numero" = N. dipendenti x indice

Im= Risorse assegnate : totale "numero" = €.13.000,00/5.751,11 = 2,26

Posto che ciascuna macrostruttura ha un numero di dipendenti, suddivisi per categoria, come appreso indicato, la quota di risorse da assegnare a ciascuna area/macrostruttura si ottiene moltiplicando l'Indice Moltiplicatore come sopra calcolato x l'Indice categoriale x il numero di dipendenti di ciascuna categoria e sommando fra essi gli importi ottenuti per le varie categorie:

Macrostruttura/Area	Categoria	Dipendenti nella categoria	Indice Moltiplicatore	Indice categoriale	Importo per categoria	Totale Assegnato alla macrostruttura/area
1	Operatori	8	2,26	100	€ 1.808,00	€ 5.155,42
	Operatori Esperti	3	2,26	107,63	€ 729,73	
	Istruttori C	6	2,26	120,7	€ 1.636,69	
	Funzionari	3	2,26	144,69	€ 981,00	
2	Operatori	4	2,26	100	€ 904,00	€ 3.924,42
	Operatori Esperti	3	2,26	107,63	€ 729,73	
	Istruttori C	6	2,26	120,7	€ 1.636,69	
	Funzionari	2	2,26	144,69	€ 654,00	
3	Operatori	0	2,26	100	€ 0,00	€ 2.504,40
	Operatori Esperti	2	2,26	107,63	€ 486,49	
	Istruttori C	5	2,26	120,7	€ 1.363,91	
	Funzionari	2	2,26	144,69	€ 654,00	
4	Operatori	0	2,26	100	€ 0,00	€ 1.413,27
	Operatori Esperti	2	2,26	107,63	€ 486,49	
	Istruttori C	1	2,26	120,7	€ 272,78	
	Funzionari	2	2,26	144,69	€ 654,00	

Handwritten signatures and initials, including a large signature on the right and several smaller ones below it.

Esempio di calcolo per la ripartizione delle risorse all'interno della macrostruttura/area

Risorse assegnate art. 1 lettera a) alla macrostruttura "1" = €. 1.000,00 (cifra indicativa)

Risorse assegnate art. 1 lettera b) alla macrostruttura "1" = €. 5.155,42 come da calcolo prima specificato, qui riportato

Macrostruttura/Area	Categoria	Dipendenti nella categoria	Indice Moltiplicatore	Indice categoriale	Importo per categoria	Totale Assegnato alla macrostruttura/area
1	Operatori	8	2,26	100	€. 1.808,00	€. 5.155,42
	Operatori Esperti	3	2,26	107,63	€. 729,73	
	Istruttori C	6	2,26	120,7	€. 1.636,69	
	Funzionari	3	2,26	144,69	€. 981,00	

RISORSE CCOMPLESSIVAMENTE ASSEGNATE ALLA STRUTTURA €. 6.155,42

Ottenuto dalla somma di :

Risorsa assegnate art. 1 lettera b) = €. 5.155,42

Risorsa assegnate art. 1 lettera a) = €. 1.000,00

SUDDIVISIONE DELLE RISORSE PER DESTINAZIONE

70% destinato alla partecipazione attiva ed al raggiungimento degli obiettivi di gruppo = €. 4.308,79

30% destinato all'impegno individuale profuso per il raggiungimento degli obiettivi dati = €. 1.846,63

RISORSE DESTINATE AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI GRUPPO

Calcolo dell'Indice moltiplicatore (Im) Im = Risorsa lettera b) : [(NA*IcA)+(NB*IcB) + (NC*IcC) + (ND*IcD)] = 1,889

Macrostruttura/Area	Categoria	Dipendenti nella categoria	Indice Moltiplicatore	Indice categoriale	Importo per categoria	Totale Assegnato alla macrostruttura/area
1	Operatori	8	1,889	100	€. 1.511,09	€. 4.308,79
	Operatori Esperti	3	1,889	107,63	€. 609,89	
	Istruttori C	6	1,889	120,7	€. 1.367,91	
	Funzionari	3	1,889	144,69	€. 819,90	

RISORSE DESTINATE AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI INDIVIDUALI

Calcolo dell'Indice moltiplicatore (Im) Im = Risorsa lettera b) : [(NA*IcA)+(NB*IcB) + (NC*IcC) + (ND*IcD)] = 0,809

Macrostruttura/Area	Categoria	Dipendenti nella categoria	Indice Moltiplicatore	Indice categoriale	Importo per categoria	Totale Assegnato alla macrostruttura/area
1	Operatori	8	0,809	100	€. 647,61	€. 1.846,63
	Operatori Esperti	3	0,809	107,63	€. 261,38	
	Istruttori C	6	0,809	120,7	€. 586,25	
	Funzionari	3	0,809	144,69	€. 351,39	

ESEMPIO DI CALCOLO RELATIVO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DEL GRUPPO DI LAVORO E PERFORMANCE INDIVIDUALE.

Secondo il sistema per la misurazione e valutazione delle performance approvata e vigente nell'ente e da quanto disposto dall'art. 6 del presente contratto

Grado di realizzazione obiettivi assegnati	Punteggio di performance organizzativa spettante
Da 0 a 50%	30
Da 51 a 60 %	50
Da 61 a 90 %	60
Da 91 a 100 %	70

Classi di Punteggio performance individuale	Punti
Inferiore o uguale a 6	0
Da 7 a 8	10
Da 9 a 11	15
Da 12 a 14	20
Da 15 a 18	30

Macrostruttura/area 1

Obiettivo n. 1	peso punti 30/100	totale assegnato per gli obiettivi di gruppo:	€. 4.308,79*30/100 = €. 1.292,63
		totale assegnato per gli obiettivi individuali:	€. 1.846,63*30/100 = €. 533,98
Obiettivo n. 2	peso punti 40/100	totale assegnato per gli obiettivi di gruppo:	€. 4.308,79*40/100 = €. 1.723,51
		totale assegnato per gli obiettivi individuali:	€. 1.846,63*30/100 = €. 738,65
Obiettivo n. 3	peso punti 30/100	totale assegnato per gli obiettivi di gruppo:	€. 4.308,79*30/100 = €. 1.292,63
		totale assegnato per gli obiettivi individuali:	€. 1.846,63*30/100 = €. 533,98

Calcolo della retribuzione spettante obiettivo di gruppo

Calcolo dell'Indice moltiplicatore (Im) Im = Risorsa lettera b) : [(NA*ICa)+(NB*ICB) + (NC*ICC) + (ND*ICD)]

€.1.292,63 : [(0*100) + (3*107,63) + (3*120,7) + (0*144,69)] = 1,887

Obiettivo	Categoria	Dipendenti nella categoria	Indice Moltiplicatore	Indice categoriale	Importo per categoria	Somma Massima percepibile dal dipendente al punteggio massimo (Im*Ic)/NA
n. 1 peso 30/100	Operatori	0	1,887	100	€. 0	0
	Operatori Esperti	3	1,887	107,63	€. 609,32	€. 203,11
	Istruttori C	3	1,887	120,7	€. 683,31	€. 227,77
	Funzionari	0	1,887	144,69	€. 0	0

Obiettivo n. 1 - peso 30/100	Componenti gruppo di lavoro	Categoria	Verifica Realizzazione Obiettivo	Punteggio performance organizzativa
	Mario Bianchi	B	Realizzazione al 95%	70
	Giuseppe Garibaldi	B		
	Andrea Bocelli	C		
	Valerio Merola	B		
	Franco Nero	C		
Giovanni Rossi	C			

Calcolo della retribuzione spettante obiettivo individuale

Calcolo dell'Indice moltiplicatore (Im) Im = Risorsa lettera b) : $[(NA * IcA) + (NB * IcB) + (NC * IcC) + (ND * IcD)]$
 $€.533,98 : [(0 * 100) + (3 * 107,63) + (3 * 120,7) + (0 * 144,69)] = 0,779$

Obiettivo	Categoria	Dipendenti nella categoria	Indice Moltiplicatore	Indice categoriale	Importo per categoria	Somma Massima percepibile dal dipendente al punteggio massimo (30 punti) (Im * Ic)/NA
n. 1 peso 30/100	Operatori	0	0,779	100	€. 0	0
	Operatori Esperti	3	0,779	107,63	€. 251,71	€. 83,90
	Istruttori C	3	0,779	120,7	€. 282,27	€. 94,09
	Funzionari	0	0,779	144,69	€. 0	0

Componenti gruppo di lavoro	Categoria	Punteggio performance Individuale secondo scheda di valutazione delle performance individuale "Scheda 2"
Mario Bianchi	B	20
Giuseppe Garibaldi	B	30
Andrea Bocelli	C	20
Valerio Merola	B	30
Franco Nero	C	30
Giovanni Rossi	C	30

Obiettivo 1

Scheda Finale

Per l'attribuzione del punteggio complessivo centesimale
del dipendente "Mario Bianchi"

Performance	Punteggio Attribuito"	Retribuzione
Organizzativa	70	€ 203,11
Individuale	20	€ 55,93
Totale	90	€ 259,04

Valutazione e misurazione delle Performance

(performance Individuale + Performance organizzativa)

Scheda 2b del regolamento relativo al sistema di misurazione e valutazione della performance

Sulla base del punteggio complessivo ottenuto la valutazione del dipendente "Mario Bianchi", risulta essere la seguente:

GRADO 3 TENDENTE ALL'ECCELLENZA Punteggio correlato da 90 a 100 punti	Prestazione tendente a superare gli standard e le attese. Manifestazione di comportamenti/risultati più che soddisfacenti per qualità. Completamento complessivamente assumibile quale modello di riferimento.
---	--

COMUNE DI BISACQUINO

Previsione Ripartizione Fondo 2023

AREA	Indennità Condizioni di Lavoro Art. 9 C.D.		Indennità per servizio Esterno - polizia Locale Art. 26 C.D.		Istituti dell'orario di lavoro art. 14 e 15 del C.D.		Progressioni orizzontali art. 16 C.D.	Performance - individuale e di gruppo - art. 6	Indennità per specifica responsabilità - Art. 10 CD	Altre Specifiche Responsabilità comma 9	TOTALE
	Rischio e Disagio	Maneggio Valori	servizio Esterno - polizia Locale	Festività infrasettimanali	Turnazioni e particolare articolazione di orario di lavoro	Reperibilità					
1	€ 2.100,00							€ 5.400,00	€ 600,00	€ 500,00	€ 8.600,00
2	€ -					€ 929,00		€ 1.800,00	€ 1.200,00		€ 3.929,00
3	€ 189,00							€ 3.600,00			€ 3.789,00
4	€ 3.450,00				€ 1.200,00	€ 2.500,00		€ 1.800,00		€ 800,00	€ 9.750,00
5		€ 600,00						€ 5.400,00	€ 900,00		€ 6.900,00
6		€ 700,00						€ 5.400,00			€ 6.100,00
											€ 10.543,78
											€ -
TOTALE	€ 6.250,00	€ 789,00	€ 1.115,00	€ 1.115,00	€ 1.505,00	€ 8.308,78	€ 4.244,00	€ 4.900,00	€ 35.480,32	€ 23.400,00	€ 89.992,10

Verdiana

Roberto
RAO
Viviani Sghis
Franco P.
Gianni M.
Paolo F.
Beck N.

Letto, approvato e sottoscritto:

L'Assessore anziano

Sig. Noto Alfonso

Noto Alfonso

Il Sindaco

Prof. Di Giorgio F. Tommaso

Di Giorgio F. Tommaso

Il Segretario

Dott.ssa V. Gaudiano

Gaudiano

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Comunale, in applicazione dell'articolo 11 comma 1, della legge regionale 3 dicembre 1991, n. 44, su attestazione del Messo Comunale, certifica che il presente verbale è stato affisso all'Albo Pretorio di questo Ente dal giorno 22-12-2023 per rimanervi 15 giorni consecutivi.
Dalla Residenza Municipale, li 22-12-2023

Il Messo Comunale

D. S. Messo

IL SEGRETARIO COMUNALE

Dr.ssa Vincenza Gaudiano

Gaudiano

Il Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

Che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il 19-12-2023

- Decorso il decimo giorno dalla data di inizio della pubblicazione;
 Perché dichiarata immediatamente esecutiva.

Dalla Residenza Municipale, li 22-12-2023

IL SEGRETARIO COMUNALE

Dr.ssa Vincenza Gaudiano

Gaudiano

Il sottoscritto Capo Area Segreteria AA.GG. attesta che la presente deliberazione, istruita dal Sig. _____ nella qualità di responsabile del procedimento corredata dai prescritti pareri di legge, è stata trasmessa divenuta esecutiva in copia conforme all'originale ai seguenti Uffici con nota prot. n. _____ del _____ per gli adempimenti di competenza:

- AREA FINANZIARIA
 AREA CONTRATTI
 AREA TECNICA
 AREA POLIZIA MUNICIPALE
 AREA TURISMO E ISTRUZIONE

Dalla Residenza Municipale, li _____

IL CAPO AREA SEGRETERIA AA.GG.