

COMUNE DI ORTUERI

Provincia di Nuoro

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL
PERSONALE DEL COMPARTO DELLE FUNZIONI LOCALI**

INDICE

CAPO I - CAMPO DI APPLICAZIONE, VIGENZA E AMBITI DEL CONTRATTO

Art. 1 – Finalità

Art. 2 – Campo di applicazione

Art. 3 – Vigenza e ambiti del contratto

CAPO II - RELAZIONI SINDACALI

Art. 4 - Obiettivi e strumenti

Art. 5 - Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

Art. 6 - Clausole di raffreddamento e atti unilaterali

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

Art. 7 - Criteri generali per l'incentivazione della performance del personale (c.d. produttività)

Art. 8 - Incentivazione collegata alla performance organizzativa

Art. 9 - La ripartizione dei compensi legati alla performance individuale

CAPO IV - ALTRE INDENNITÀ

Art. 10 – Principi generali

Art. 11 - Indennità condizioni di lavoro

Art. 12 - Compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle aree degli operatori esperti, istruttori e funzionari/elevate qualificazioni non destinatario degli incarichi di cui agli artt. da 16 a 21 del CCNL 16 novembre 2022

Art. 13 - Indennità di funzione per il personale della polizia locale

Art. 14 - Compensi per il personale della polizia locale che svolge servizio esterno

Art. 15 - Remunerazione del personale della polizia locale che svolge attività aggiuntive finanziate da privati

Art. 16 - Criteri delle forme di incentivazione della incentivazione di cui all'art. 45 del D.Lgs n. 23/2023

Art. 17 - Criteri della forma di incentivazione del personale dell'ufficio tributi per il recupero di evasione IMU e TARI

Art. 18 - Incentivazione del personale utilizzato nelle gestioni associate

Art. 19 - Incentivazione del personale in lavoro agile o da remoto

Art. 20 - Piani di razionalizzazione e risparmio

Art. 21 - Ripartizione del fondo per le risorse decentrate

Art. 22 – Reperibilità

Art. 23 - Criteri generali per la determinazione della indennità di risultato dei titolari di incarichi di elevata qualificazione

Art. 24 - Correlazione tra indennità di risultato e compensi previsti da disposizioni di legge per i titolari di incarichi di elevata qualificazione

CAPO V - PROGRESSIONI ORIZZONTALI/DIFFERENZIALI STIPENDIALI

Art. 25 - La effettuazione delle progressioni orizzontali/differenziali stipendiali

CAPO VI - ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 26 - Fasce di flessibilità orarie

Art. 27 - La Banca delle Ore

Art. 28 - Linee guida per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili

Art. 29 - Pari opportunità

CAPO VII – CLAUSOLE DI VERIFICA E NORME FINALI

Art. 30 - Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo

Art. 31 – Norme Finali

CAPO I
CAMPO DI APPLICAZIONE, VIGENZA E AMBITI DEL CONTRATTO

Art. 1

Finalità

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo vuole contribuire al miglioramento dei servizi offerti ai cittadini ed agli utenti, garantendo il contemperamento della missione di servizio pubblico dell'ente a vantaggio degli utenti e dei cittadini con la tutela degli interessi dei lavoratori ed apprestando le condizioni per la crescita professionale degli stessi e la concreta realizzazione dei processi di riforma della organizzazione. Esso si ispira ai principi di tutela dei diritti dei titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione (EQ), di parità e di pari opportunità e di valorizzazione delle differenze nella organizzazione del lavoro. A tale fine detta le regole per la erogazione dei compensi legati alle prestazioni svolte assumendo come elemento essenziale il conseguimento dei risultati attesi, nonché detta le regole per la remunerazione delle attività che richiedono un impegno gravoso e/o determinano condizioni di particolare disagio. Il presente contratto è redatto nel rispetto dei principi e delle procedure dettate dalla normativa, nonché dei principi dettati dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro per il personale del comparto Funzioni Locali.

Art. 2

Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo, redatto ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL del 16 novembre 2022, si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente dell'ente e con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato, contratto di somministrazione, contratto di formazione e lavoro) a tempo pieno o parziale. Per il personale assunto con contratto di somministrazione e/o con contratto di formazione e lavoro gli oneri per il trattamento economico accessorio sono a carico dell'ente e non del fondo per le risorse decentrate.

2. Gli effetti giuridici del presente contratto collettivo decentrato integrativo decorrono dal giorno successivo alla data di sottoscrizione.

Art. 3

Vigenza e ambiti del contratto

1. Il presente contratto si applica per il triennio successivo alla sottoscrizione e comunque fino alla entrata in vigore del nuovo contratto collettivo decentrato integrativo che sarà dettato in applicazione del CCNL 2022/2024.

2. I contenuti del presente contratto, nei limiti delle risorse complessive e di quelle destinate ai singoli istituti del salario accessorio, per la disciplina degli aspetti normativi, nonché per la disciplina relativa alle modalità ed ai criteri di utilizzo delle risorse si intendono rinnovati tacitamente di anno in anno fino alla sottoscrizione del successivo che ne definirà per l'anno di riferimento i nuovi importi.

3. Vengono definite con apposito accordo annuale le modalità di ripartizione delle risorse finanziarie disponibili per la contrattazione integrativa.

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

5. Ciascuna delle parti, in caso di contrasto sulla applicazione di clausole della contrattazione collettiva decentrata integrativa, può richiedere l'attivazione delle procedure per l'interpretazione autentica del contratto decentrato, per come disciplinato dai CCNL e richiamato dal presente contratto.

CAPO II

RELAZIONI SINDACALI

Art. 4

Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra enti e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.
2. I modelli relazionali sono disciplinati al Titolo II del CCNL Funzioni Locali 2019/2021.
3. Le parti convengono che, con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale.
4. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 30 giorni della ricezione della richiesta.
5. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
6. L'iniziativa può essere anche unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro trenta giorni dalla richiesta avanzata.
7. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso.

Art. 5

Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal CCNL 2019/2021 e dal presente CCDI, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e dalla delegazione di parte datoriale, come individuata dal comma 3.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
 - a) la RSU;
 - b) I rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL Funzioni Locali 2019/2021.
3. I componenti della delegazione di parte datoriale sono nominati dalla Giunta Comunale.

Art. 6

Clausole di raffreddamento e atti unilaterali

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, trasparenza e buona fede dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa, le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

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

Art. 7

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

1. Le risorse previste dal presente articolo sono utilizzate in primo luogo per erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione. La attribuzione dei compensi di cui all'art. 80, co. 2, lett. a) e b) del CCNL 16.11.2022 è strettamente correlata alla performance organizzativa ed a quella individuale, intesa come effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi e come raggiungimento di standard predeterminati di qualità dell'attività amministrativa e di "buona amministrazione" ed è quindi attuata – secondo le modalità definite nel presente articolo – a livello di singola struttura dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e nel rispetto di quanto disciplinato dal legislatore

2. La incentivazione della performance è finalizzata alla promozione di effettivi miglioramenti nei livelli di efficienza, efficacia e di qualità dei servizi mediante la realizzazione nell'ambito del normale orario di servizio dei dipendenti di piani di attività e di progetti strumentali di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati. Il 35% della parte variabile del fondo, ad eccezione delle risorse previste da specifiche disposizioni di legge, di quelle provenienti dall'amministrazione finanziaria per le notifiche effettuate dal comune per suo conto, è destinato alla incentivazione della performance individuale. La quota prevalente, intesa come maggioritaria (almeno il 51%), delle risorse di parte variabile con le esclusioni di cui al precedente periodo è destinata alla incentivazione della performance organizzativa e di quelle individuale, nonché alla erogazione delle indennità per condizioni di lavoro, turno, reperibilità, per le attività aggiuntive svolte in giornate festive, specifiche responsabilità, di funzione della Polizia Locale e per il servizio esterno degli stessi agenti e ufficiali di Polizia Municipale. **Della suddetta quota prevalente almeno il 45% deve essere destinato al finanziamento della produttività organizzativa.**

3. La predetta finalità viene realizzata seguendo tre modalità di incentivazione della produttività:

- a) la corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi di settore e dell'ente, che consentano la partecipazione di tutti i dipendenti alla ripartizione di tali risorse, che saranno attribuite a seguito dell'accertamento da parte dell'OIV del grado di raggiungimento degli obiettivi e della presenza delle condizioni di virtuosità dell'ente previste dal sistema di valutazione, ivi compresi gli esiti della cd customer satisfaction (cd incentivazione della performance organizzativa);
- b) la corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi individuali assegnati a tutti i dipendenti dai Responsabili di Servizio e che saranno attribuiti a seguito dell'accertamento da parte dell'OIV del grado di raggiungimento degli obiettivi ed alla valutazione da parte del titolare degli incarichi di EQ. Tali obiettivi devono essere coerenti con quelli assegnati nel Piano delle Performance ai singoli Responsabili di Servizi, anche se non necessariamente devono essere compresi tra essi (c.d. incentivazione della performance individuale);
- c) il finanziamento di progetti di innovazione che realizzino nuovi servizi o attività la cui partecipazione è limitata ai dipendenti individuati dal Responsabile di Servizio sulla base delle priorità indicate dalla

Giunta, anche con riferimento a specifici settori, nonché anche con un carattere trasversale che può riguardare alcuni o financo tutti i settori. Anche in questi casi le risorse saranno attribuite a seguito dell'accertamento del grado di raggiungimento degli obiettivi da parte dell'OIV ed alla valutazione da parte dei titolari degli incarichi di EQ. Anche queste risorse vanno considerate comprese nell'ambito della c.d. incentivazione della performance individuale.

4. Una quota di tale compenso può essere destinata alla incentivazione del personale parzialmente utilizzato, a scavalco condiviso, dal Comune e dalla Comunità montana Gennargentu Mandrolisai.

5. Annualmente, sulla base delle risorse disponibili, l'ammontare delle disponibilità economiche viene suddiviso in sede di contrattazione decentrata per la realizzazione delle modalità di incentivazione di cui al co. 3. In tale ambito al finanziamento dei progetti di innovazione di cui alla lett. c) del precedente co. 3, viene riservato 1/3 delle risorse destinate alla incentivazione della performance.

Art. 8

Incentivazione collegata alla performance organizzativa

1. Il sistema di incentivazione della performance del personale consiste, in primo luogo, nella erogazione di compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di corrispettivi correlati al merito, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione.

2. L'attribuzione delle risorse alle singole strutture operative per la parte relativa agli obiettivi di cui alla lettera a) del co. 3 del precedente art. 7 (c.d performance organizzativa) prevede l'utilizzazione del meccanismo del peso potenziale, di cui al successivo co. 7 integrato, ai sensi del co. 8, con il valore dell'obiettivo assegnato dalla Giunta su proposta dei responsabili di servizio.

3. L'attribuzione delle risorse alle singole strutture operative per la parte relativa agli obiettivi di cui alla lett. c) del co. 3 del precedente art. 7 avviene sulla base della pesatura del rilievo degli obiettivi assegnati disposta dalla Giunta e, la ripartizione tra i singoli dipendenti, avviene per il 50% sulla base del rilievo e della complessità delle attività ad esse richieste per come valutata dal titolare della posizione di EQ e per il 50% in relazione al peso potenziale di cui al successivo co. 7.

4. All'inizio del periodo di valutazione i Responsabili di Servizio assegnano, in coerenza con gli obiettivi ad essi assegnati attraverso il PIAO/Piano delle Performance, gli obiettivi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità dei servizi che saranno oggetto di valutazione ai fini dell'attribuzione delle risorse per la produttività individuale. Tale assegnazione riguarda sia gli obiettivi di cui alla lett. b) che quelli relativi alla lett. c) del precedente art. 7, co. 3. Per l'assegnazione delle risorse di cui alla lettera a) del citato co. 3 del precedente art. 7, si deve fare riferimento ai parametri in cui si articola la performance organizzativa indicati nel sistema di valutazione dell'ente in coerenza con le indicazioni della Funzione Pubblica. Tali risorse saranno ripartite tra i singoli dipendenti per il 50% con riferimento agli obiettivi ed indicatori dell'intero ente e per il restante 50% con riferimento agli obiettivi ed indicatori della specifica articolazione organizzativa in cui il dipendente è utilizzato.

5. Gli obiettivi ed i parametri così predefiniti sono comunicati ai dipendenti dal proprio Responsabile preventivamente e con congruo margine rispetto all'arco temporale in cui gli stessi devono essere raggiunti. In tale circostanza il Responsabile di Servizio provvede anche alla assegnazione/comunicazione degli altri fattori su cui verrà effettuata la valutazione, quali ad esempio gli indicatori dei comportamenti organizzativi e/o quelli delle competenze professionali etc.

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

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

7. La Giunta con il supporto dell'OIV peserà il rilievo degli obiettivi assegnati alle singole strutture secondo il seguente meccanismo, definendo in tal modo il budget iniziale:

- a) Prevalenza di obiettivi di miglioramento ordinario: incremento del 50% del peso potenziale;
- b) Prevalenza di obiettivi di miglioramento qualificanti: incremento del 100% del peso potenziale.

8. I Responsabili di Servizio, sulla base dei calcoli effettuati dal Servizio Personale, una volta avuta comunicazione del budget iniziale spettante alle strutture di competenza, nonché della quota di incentivo potenziale spettante a ciascun dipendente, ne danno comunicazione preventiva al personale del proprio Settore.

9. I Responsabili di Servizio comunicano ai dipendenti interessati l'inserimento nell'ambito degli obiettivi/progetti di cui alla lett. c) del co. 3 del precedente art. 7, unitamente alle risorse previste per la incentivazione dei singoli dipendenti; con il che viene definito il budget iniziale.

10. Al fine di considerare nella quantificazione dell'utilizzo del peso potenziale alcune particolarità dovute alla flessibilità dell'assegnazione del personale alle strutture si terrà conto dei seguenti elementi di differenziazione:

- ◆ **Personale con rapporto di lavoro part time:** opera-una riduzione della quota individuale in misura proporzionale alla percentuale di lavoro non prestato.
- ◆ **Periodi di assegnazione alla struttura:** equiparata al valore 12 la presenza convenzionale piena di 12 mesi annui per ogni dipendente, si detraranno proporzionalmente da tale presenza teorica i periodi di mancato servizio per cause quali l'assegnazione in corso d'anno alla struttura e la cessazione dal servizio prima del termine dell'anno di riferimento (assunzione a tempo determinato con servizio effettivo per una parte dell'anno, mobilità verso altra struttura, pensionamento, ecc.).

11. Sulla base di specifiche relazioni realizzate dai Responsabili di Servizio, nelle quali dovranno essere indicati lo stato di attuazione degli obiettivi, le eventuali ragioni del mancato raggiungimento dei risultati previsti o degli scostamenti registrati, si definirà la percentuale di raggiungimento degli obiettivi. Tale attestazione è fornita dall' OIV.

12. A seguito di tale operazione viene stabilito il BUDGET DEFINITIVO DI STRUTTURA che corrisponde alla misura percentuale conseguita in rapporto al budget iniziale (ovvero è definito sulla base delle seguenti fasce: punteggio fino a 50 punti, 0%; da 51 a 60 punti, 50%; da 71 a 80 punti, 70%; da 81 a 90 punti 80%; da 91 a 95 punti 90%; da 96 a 100 punti, 100%).

13. Le economie risultanti dalla decurtazione dei budget iniziali a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi, con riferimento sia a quelli di cui alla lettera a) che alla lettera b) che alla lett. c) del co. 3 del precedente art. 7, sono ripartiti per il 50% tra i dipendenti che hanno ottenuto nel grado di raggiungimento degli obiettivi loro assegnati come performance individuale di cui alla lett. b) del co. 3 del precedente art. 7, il migliore punteggio nell'ambito della stessa struttura e per il restante 50% tra i dipendenti che hanno ottenuto il migliore punteggio nell'ambito degli obiettivi che sono stati conseguiti in misura più elevata nell'intero ente.

14. La valutazione è effettuata dal Responsabile di Servizio, anche su proposta del titolare di incarico di Elevata Qualificazione, sulla base dei criteri definiti nella metodologia di valutazione. La misura del compenso è determinata con riferimento al valore percentuale del punteggio ottenuto (ovvero è definito sulla base delle seguenti fasce: punteggio fino a 50 punti, 0%; da 51 a 60 punti, 50%; da 71 a

80 punti, 70%; da 81 a 90 punti 80%; da 91 a 95 punti 90%; da 96 a 100 punti, 100%), fermo restando quanto previsto dal successivo articolo 9.

15. I risparmi eventualmente ottenuti a seguito del mancato raggiungimento della soglia massima di punteggio da parte di tutto il personale sono ripartiti per il 50% tra i dipendenti che hanno ottenuto il migliore punteggio nell'ambito della stessa struttura e per il restante 50% tra i dipendenti che hanno ottenuto il migliore punteggio nell'ambito degli obiettivi che sono stati conseguiti in misura più elevata nell'intero ente, per come definito dal successivo articolo 6 ed in aggiunta alla differenziazione dallo stesso prevista.

Art. 9

La ripartizione dei compensi legati alla performance individuale

1. I compensi legati alla performance individuale, intendendo come tali quelli di cui alla lett. b) del co. 3 del precedente art. 7 devono essere ripartiti in modo da assicurare al 10% dei dipendenti che ha ottenuto il punteggio più alto nella valutazione il 30% in più della media pro capite dei compensi previsti a tale titolo per i dipendenti destinatari degli stessi (c.d. differenziazione del premio individuale). La quota del 30% di cui al periodo precedente è ridotta al 20% nel caso in cui le risorse aggiuntive della parte variabile di cui all'articolo 79, comma 2, lettera c), del CCNL 16 novembre 2022 sono state destinate ad obiettivi di performance riferiti all'intero ente ed oggettivamente misurabili.

2. Per la quantificazione della maggiorazione del premio individuale da attribuire nel rispetto del comma 1 si applica la seguente formula:

$$P.M. = F / [\Sigma dip + 0,3 \times (10\% \Sigma dip)]$$

P.M. = premio medio su cui applicare il 30%

F = quota fondo performance individuale da ripartire

Σ = n. dipendenti (non titolari di E.Q.) valutati positivamente secondo il sistema di misurazione e valutazione dell'Ente

In casi di parità dei punteggi relativi alle valutazioni la maggiorazione è attribuita secondo i seguenti criteri in ordine di priorità:

- a) non aver percepito la maggiorazione del premio nell'anno precedente;
- b) superiore valutazione media del triennio;
- c) maggiore anzianità di servizio nell'Ente;

3. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Responsabile del Servizio nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.

4. Il fondo destinato alla performance individuale, al netto della quota per la differenziazione del premio individuale, di cui al comma 1, viene suddiviso tra i dipendenti con la seguente formula:

$$P.I. = F / \Sigma p \times p.i.$$

P.I. = Premio performance individuale

F = Fondo da ripartire

Σp = Sommatoria dei punteggi delle schede di valutazione

p.i. = punteggio individuale

5. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore a tempo determinato abbia svolto attività lavorativa nell'Ente, per almeno 180 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.

CAPO IV ALTRE INDENNITÀ

Art. 10 Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le Aree di inquadramento.
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio e grado di responsabilità.
5. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

Art. 11 Indennità condizioni di lavoro

1. Sulla base delle previsioni di cui all'art. 70-bis del CCNL 21 maggio 2018, per come modificato dal CCNL 16 novembre 2022, è istituita la indennità condizioni di lavoro.

2. I destinatari di tale indennità sono i dipendenti non titolari di incarichi di elevate qualificazioni che svolgono attività disagiate e/o esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute e/o implicanti il maneggio di valori.

3. Per attività disagiate si intendono quelle individuate dalla contrattazione decentrata che comportano, per la loro natura o forma organizzativa, quali orario e/o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa, problemi per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore o problemi per il normale svolgimento di relazioni sociali. Tali sono in particolare quelle che richiedono un orario di lavoro con una o più sospensioni e conseguenti rientri nell'arco della stessa giornata lavorativa (non comprendendo in tale ambito i rientri previsti in modo ordinario), con specifico riferimento al personale del servizio di trasporto scolastico.

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

5. In ogni caso, quindi anche nel caso di presenza di più fattispecie che legittimano la sua erogazione, questo compenso non può superare l'ammontare di 15 euro per ogni giornata di attività svolta in presenza di condizioni che legittimano la sua erogazione.

6. La misura di tale indennità è fissata per ogni giornata di effettivo svolgimento delle attività. La misura dell'indennità condizioni di lavoro viene determinata secondo lo schema seguente:

SCHEMA PER LA PESATURA DELL'INDENNITÀ DI CONDIZIONI LAVORO

Pesatura del rischio: in base alle attività svolte e rientranti nel comma 4 del presente articolo

- a) Indice di rischio basso => peso 0
- b) Indice di rischio medio => peso 1
- c) Indice di rischio alto => peso 2
- d) Indice di rischio molto alto => peso 3

Pesatura maneggio valori in base all'incarico finanziario ricoperto:

- a) Economi/agenti contabili => peso 3
- b) Sostituti economi/agenti contabili => peso 2
- c) Riscuotitori speciali, agenti pagatori => peso 1
- d) Nessun maneggio valori => peso 0

Tale indennità può essere riconosciuta in applicazione del principio generale di cui all'art. 10 comma 5 del presente contratto.

Pesatura del disagio in base alla descrizione dell'attività svolta

- a) Nessuna condizione di disagio => peso 0
- b) Disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività front – office con esposizione al rapporto con il pubblico per almeno 3 ore al giorno => peso 2: Tale indennità può essere riconosciuta in applicazione del principio generale di cui all'art. 10 comma 5 del presente contratto.
- c) Improgrammabilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività anche in orari notturni => peso 3: Tale indennità può essere riconosciuta in applicazione del principio generale di cui all'art. 10 comma 5 del presente contratto;
- d) 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 delicatezza delle attività di custodia e vigilanza del patrimonio trattato, di indiscusso valore storico e artistico => peso 4: Tale indennità può essere riconosciuta in applicazione del principio generale di cui all'art. 10 comma 5 del presente contratto;
- e) Disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività con utenza problematica in condizioni di disagio sociale e con scarsa conoscenza della lingua italiana => peso 5: Tale indennità può essere riconosciuta in applicazione del principio generale di cui all'art. 10 comma 5 del presente contratto;
- f) Amplia 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 e uscite; diversificate nei giorni della settimana; disponibilità alle variazioni 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 6: Tale indennità può essere riconosciuta in applicazione del principio generale di cui all'art. 10 comma 5 del presente contratto.

RISCHIO	Rischio basso	Rischio medio	Rischio Alto	Rischio molto alto
Pesatura rischio	0	1	2	3
MANEGGIO VALORI	Nessun maneggio	Agenti pagatori	Sostituti economi	Economi
	0	1	2	3

DISAGIO	Disagio tipo A	Disagio tipo B	Disagio tipo C	Disagio tipo D	Disagio tipo E	Disagio tipo F
	0	2	3	4	5	6
INDICE ENTE	Enti 30.000 <	Enti 30.000 < Enti 100.000 <	Enti 100.000 Regioni, Città Metropolitane			
	0	1	2			

CRITERI PER IL CALCOLO DELL'INDENNITA'

Vanno sommati i valori dei pesi delle 3 casuali e indice dell'Ente
La somma dei pesi determina in quale fascia si trova il valore dell'indennità

Peso delle casuali	Fascia dell'indennità
1 – 3	€. 1,00 - €. 3,00
4 – 6	€. 4,00 - €. 6,00
>6	€. 7,00 - €. 15,00

Il valore definito viene poi stimato all'interno della fascia in base alle risorse disponibili.

Art. 12

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

1. Le parti concordano che per specifiche responsabilità svolte da parte del personale delle aree degli operatori esperti, istruttori e funzionari/elevate qualificazioni, quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui agli artt. da 16 a 21 del CCNL 16 novembre 2022 e ad esclusione del personale della polizia locale, debbano intendersi le responsabilità derivanti: dall'esercizio di compiti legati ai processi di digitalizzazione ed innovazione tecnologica; dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati; dall'esercizio di compiti legati alla qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale, nonché di responsabile dei Tributi; da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale; da incarichi di project manager e/o di supporto assegnati, anche temporaneamente, relativi a programmi o progetti finanziati da fondi nazionali o europei; dallo svolgimento di compiti di addetto all'Urp, di formatore professionale, di addetto ai servizi di protezione civile; dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori; dall'esercizio delle funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti; dall'incarico di Vice Segretario, anche in assenza del Segretario.

2. Le parti individuano nelle disposizioni di organizzazione del Responsabile di Servizio, l'atto di affidamento delle specifiche responsabilità al personale delle aree degli operatori, operatori esperti, istruttori e funzionari/elevate qualificazioni. Detti provvedimenti, da emanarsi entro trenta giorni dalla firma del presente contratto decentrato, dovranno definire le responsabilità assegnate al personale. L'assegnazione da parte del Responsabile di Servizio, con provvedimento scritto e comunicato al Servizio Personale, degli incarichi di specifiche responsabilità, costituisce condizione essenziale per il riconoscimento della stessa. Questa indennità sarà erogata nell'ambito delle risorse destinate dalla contrattazione decentrata al finanziamento di tale istituto.

3. Le risorse destinate al finanziamento di questa indennità sono così definite:

Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale dell'area degli OPERATORI ESPERTI	Compensi annui
Responsabilità formalmente attribuita al dipendente dell'area dal Responsabile di Servizio, collegata all'esercizio di compiti legati ai processi di digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al CAD	Euro 150,00
Responsabilità formalmente attribuita al dipendente dell'area dal Responsabile di Servizio, collegata all'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR	Euro 150,00
Responsabilità formalmente attribuita al dipendente dell'area dal Responsabile di Servizio, collegata all'esercizio di compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale	Euro 150,00
Responsabilità formalmente attribuita al dipendente dell'area dal Responsabile di Servizio collegata all'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi	Euro 150,00
Responsabilità formalmente attribuita al dipendente dell'area dal Responsabile di Servizio, collegata allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione	Euro 150,00
Responsabilità formalmente attribuita al dipendente dell'area dal Responsabile di Servizio, collegata ad incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...) project manager e personale di supporto. <u>In ogni caso, non potrà essere percepita tale indennità nel caso in cui per la medesima procedura di gara siano previsti incentivi per le funzioni tecniche</u>	Euro 150,00
Responsabilità formalmente attribuita al dipendente dell'area dal Responsabile di Servizio, come Ufficiale di stato civile ed anagrafe, Ufficiale elettorale, responsabile dei tributi, addetti agli URP, formatori professionali, addetti ai servizi di protezione civile, esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori	Euro 150,00

Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale dell'area degli ISTRUTTORI	Compensi annui
Responsabilità formalmente attribuita al dipendente dell'area dal Responsabile di Servizio, collegata all'esercizio di compiti legati ai processi di digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al CAD	Euro 300,00
Responsabilità formalmente attribuita al dipendente dell'area dal Responsabile di Servizio, collegata all'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR	Euro 300,00
Responsabilità formalmente attribuita al dipendente dell'area dal Responsabile di Servizio, collegata all'esercizio di compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale	Euro 300,00
Responsabilità formalmente attribuita al dipendente dell'area dal Responsabile di Servizio collegata all'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi	Euro 300,00
Responsabilità formalmente attribuita al dipendente dell'area dal Responsabile di Servizio, collegata allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione	Euro 300,00

Responsabilità formalmente attribuita al dipendente dell'area dal Responsabile di Servizio, collegata ad incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...) project manager e personale di supporto. <u>In ogni caso, non potrà essere percepita tale indennità nel caso in cui per la medesima procedura di gara siano previsti incentivi per le funzioni tecniche</u>	Euro 300,00
Responsabilità formalmente attribuita al dipendente dell'area dal Responsabile di Servizio, come Ufficiale di stato civile ed anagrafe, Ufficiale elettorale, responsabile dei tributi, addetti agli URP, formatori professionali, addetti ai servizi di protezione civile, esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori	Euro 300,00
Responsabilità formalmente attribuita al dipendente dell'area dal Responsabile di Servizio connesse all'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal codice dei contratti. <u>In ogni caso, non potrà essere percepita tale indennità nel caso in cui per la medesima procedura di gara siano previsti incentivi per le funzioni tecniche</u>	Euro 300,00

Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale dell'area DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	Compensi annui
Responsabilità formalmente attribuita al dipendente dell'area dal Responsabile di Servizio, collegata all'esercizio di compiti legati ai processi di digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al CAD	Euro 450,00
Responsabilità formalmente attribuita al dipendente dell'area dal Responsabile di Servizio, collegata all'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR	Euro 450,00
Responsabilità formalmente attribuita al dipendente dell'area dal Responsabile di Servizio, collegata all'esercizio di compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale	Euro 450,00
Responsabilità formalmente attribuita al dipendente dell'area dal Responsabile di Servizio collegata all'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi	Euro 450,00
Responsabilità formalmente attribuita al dipendente dell'area dal Responsabile di Servizio, collegata allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione	Euro 450,00
Responsabilità formalmente attribuita al dipendente dell'area dal Responsabile di Servizio, collegata ad incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...) project manager e personale di supporto. <u>In ogni caso, non potrà essere percepita tale indennità nel caso in cui per la medesima procedura di gara siano previsti incentivi per le funzioni tecniche</u>	Euro 450,00
Responsabilità formalmente attribuita al dipendente dell'area dal Responsabile di Servizio, come Ufficiale di stato civile ed anagrafe, Ufficiale elettorale, responsabile dei tributi, addetti agli URP, formatori professionali, addetti ai servizi di protezione civile, esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori	Euro 450,00
Responsabilità formalmente attribuita al dipendente dell'area dal Responsabile di Servizio connesse all'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal codice dei contratti. <u>In ogni caso, non potrà essere percepita tale indennità nel caso in cui per la medesima procedura di</u>	Euro 450,00

<u>gara siano previsti incentivi per le funzioni tecniche</u>	
---	--

5. I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate, salvo il periodo di ferie ed i congedi di maternità/paternità, nonché gli eventuali altri indicati espressamente dalla legislazione e dai contratti nazionali.

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

Art. 13

Indennità di funzione per il personale della polizia locale

1. Sulla base delle previsioni di cui all'art. 97 del CCNL 16.11.2022 è istituita la indennità di funzione per i compiti di responsabilità svolti dal personale della polizia locale, sia esso dell'area degli istruttori che di quella dei funzionari/elevate qualificazioni a condizione che non sia destinatario degli incarichi di cui agli artt. da 16 a 21 del CCNL 16 novembre 2022.

2. Per incarichi di responsabilità si devono intendere quelli che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità **ulteriori** rispetto a quelli svolti dalla parte maggioritaria dei dipendenti della polizia locale inquadrati nella stessa area.

3. Le parti individuano nelle disposizioni di organizzazione del Comandante, l'atto di affidamento delle specifiche responsabilità al personale delle aree degli istruttori e dei funzionari/elevate qualificazioni. Detti provvedimenti, da emanarsi entro trenta giorni dalla firma del presente contratto decentrato, dovranno definire le responsabilità assegnate al personale. L'assegnazione da parte del Comandante, con provvedimento scritto e comunicato al Servizio Personale, degli incarichi di specifiche responsabilità, costituisce condizione essenziale per il riconoscimento dell'indennità di funzione. Questa indennità sarà erogata nell'ambito delle risorse destinate dalla contrattazione decentrata al finanziamento di tale istituto.

4. I compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale della Polizia Locale delle aree degli istruttori e dei funzionari/elevate qualificazioni e i relativi compensi, sono i seguenti:

Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle aree degli istruttori e dei funzionari/elevate qualificazioni	Compensi annui
Responsabilità riferite a personale della polizia locale dell'area degli istruttori e inquadrato con il grado minimo di Agente, individuato dal Comandante e che vengono graduate dal Comandante in relazione alle complessità ed al grado assegnando un punteggio da 1 a 2	Incarichi di livello 1, euro 150,00 Incarichi di livello 2, euro 300,00
Responsabilità, formalmente attribuita a dipendente dell'area dei funzionari/elevate qualificazioni inquadrato con il grado minimo di Agente individuato dal Comandante, che vengono graduate dal Comandante in relazione alle complessità assegnando un punteggio da 1 a 3	Incarichi di livello 1, euro 350,00 Incarichi di livello 2, euro 400,00 Incarichi di livello 3, euro 450,00

6. I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate salvo il periodo di ferie ed i congedi di maternità/paternità, nonché gli eventuali altri indicati espressamente dalla legislazione e dai contratti nazionali.

Art. 14

Compensi per il personale della polizia locale che svolge servizio esterno

1. Al personale della polizia locale che svolge la sua attività in modo continuativo all'esterno, intendendo come tale quella svolta in questo modo per almeno il 95% dell'impegno orario, all'esterno è erogato un compenso per ogni giornata di lavoro pari ad euro 1,00.

2. A questo compenso può essere sommato quello per condizioni di lavoro esclusivamente con riferimento alla fattispecie del maneggio di valori.

Art. 15

Remunerazione del personale della polizia locale che svolge attività aggiuntive finanziate da privati

1. Per le prestazioni della polizia locale aggiuntive rispetto al normale orario di lavoro e relative alla sicurezza ed alla fluidità della circolazione necessarie per lo svolgimento di servizi c.d. in conto terzi **ed i cui oneri sono sostenuti dagli stessi soggetti privati**, è dovuto al personale della stessa impegnato, ivi compresi i titolari di posizione organizzativa, un compenso ai sensi delle previsioni contenute nell'art. 56-ter del CCNL 21.5.2018 e calcolato nella stessa misura dei compensi spettanti per il lavoro straordinario, senza incidere sul tetto di risorse e di impegno massimo individuale previsto per lo stesso lavoro straordinario.

2. Nel caso di prestazioni aggiuntive svolte di domenica o nel giorno di riposo settimanale i dipendenti della polizia locale hanno diritto anche ad un periodo di riposo compensativo pari alla durata della prestazione aggiuntiva.

3. Il finanziamento derivante dai privati deve coprire interamente i costi derivanti dalla applicazione di questa disposizione, ivi compresi gli oneri riflessi e l'Irap.

Art. 16

Criteri delle forme di incentivazione della incentivazione di cui all'art. 45 del D.Lgs n. 36/2023

1. La ripartizione delle risorse (comprehensive degli oneri previdenziali ed assistenziali) di cui all'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023 è disposta, sulla base delle indicazioni dettate dal regolamento adottato dall'ente cui si rinvia.

Art. 17

Criteri della forma di incentivazione del personale dell'ufficio tributi per il recupero di evasione IMU e TARI

1. Al personale dell'ufficio tributi che ha partecipato alle attività di recupero di evasione IMU e TARI è attribuito, entro il tetto definito dal regolamento dell'ente e nel rispetto dei principi dettati dal legislatore, una quota del maggiore gettito che non derivi da aumenti di aliquote o da provvedimenti normativi, ma dalla attività di contrasto alla evasione, elusione secondo le modalità stabilite da apposito regolamento approvato dall'Ente, sulla base di quanto stabilito dall'art. 1, comma 1091, della Legge n. 145/2018, e s.m.i.

Art. 18

Incentivazione del personale utilizzato nelle gestioni associate

1. Sulla base delle previsioni di cui agli artt. 22 e 23 del CCNL 16 novembre 2022 l'ente provvede alla incentivazione del personale utilizzato nelle gestioni associate.

Art. 19

Incentivazione del personale in lavoro agile o da remoto

1. Il personale utilizzato, anche a tempo parziale, in modalità di lavoro da remoto partecipa, in presenza delle condizioni previste dal presente contratto, al salario accessorio per la performance organizzativa ed individuale, c.d. produttività, e alle indennità per specifiche responsabilità.
2. Il personale utilizzato, anche a tempo parziale, in lavoro agile partecipa, in presenza delle condizioni previste dal presente contratto, al salario accessorio per la performance organizzativa ed individuale, c.d. produttività, e alle indennità per specifiche responsabilità. A questo personale non vengono erogate, per le giornate svolte in modalità agile, le indennità per il lavoro straordinario, la turnazione, la reperibilità, le condizioni di lavoro ed i compensi per le attività aggiuntive svolte in giornata di festiva, né viene erogato il buono pasto.

Art. 20

Piani di razionalizzazione e risparmio

1. Si provvede con cadenza annuale alla ripartizione delle risorse che possono essere destinate al fondo risorse decentrate derivanti dai risparmi conseguiti a seguito della realizzazione dei piani di razionalizzazione di cui all'art. 16 del DL n. 98/2011.
2. Nella ripartizione, il 50% di tali risorse sono assegnati ai dipendenti che hanno direttamente partecipato alla realizzazione del piano, per come individuati dal segretario comunale su proposta dei Responsabili interessati e tale compenso è erogato: per il 70% ai dipendenti scelto sulla base del punteggio più elevato ottenuto nella valutazione, per il 20 % ai dipendenti che seguono nella graduatoria formata in base al punteggio ottenuto nella valutazione ed il restante 10% ai dipendenti che hanno ottenuto una valutazione positiva, ma con punteggio inferiore agli altri. Il restante 50% viene messo a disposizione di tutto il personale per aumentare le risorse destinate alla incentivazione della performance organizzativa.
3. La ripartizione è effettuata successivamente alla conclusione delle attività ed alla attestazione dell'effettivo raggiungimento dei risultati prefissati.
4. Le quote eventualmente non ripartite sono assegnate al fondo risorse decentrate per aumentare le risorse destinate alla incentivazione della performance organizzativa.

Art. 21

Ripartizione del fondo per le risorse decentrate

1. Con cadenza annuale le parti procedono alla ripartizione del fondo per le risorse decentrate, con riferimento alla parte stabile non utilizzata ed a quella variabile.
2. Tale ripartizione è effettuata nel rispetto dei principi e delle procedure stabilite dalle vigenti disposizioni recate dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro. Essa può essere effettuata anche in valore percentuale.
3. Le parti assumono l'impegno di avviare entro il mese di aprile di ogni anno la contrattazione per la ripartizione del fondo risorse decentrate.
4. In caso di mancata definizione della nuova intesa si continua ad applicare, ove possibile, la ripartizione dell'anno precedente. Nel caso in cui ciò non sia possibile si erogano esclusivamente le indennità disciplinate integralmente dal contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando l'applicazione della disposizione di cui all'art. 80, co. 2 del CCNI 16 novembre 2022, per cui le risorse di parte stabile non utilizzate nell'anno vengono utilizzate negli anni successivi.

Art. 22

Reperibilità

1. La misura della indennità di reperibilità che spetta per le attività svolte a questo titolo per 12 ore è fissata in 10,33 euro, così come stabilito dall'art. 24, comma 1 del CCNL 21/05/2018, e viene raddoppiata nel caso di svolgimento di questa attività in giornate festive, anche infrasettimanali. La misura di questa indennità è aumentata a 11 euro per 12 ore per i dipendenti che sono collocati in reperibilità per più di 4 volte nell'arco dello stesso mese.

2. Ogni dipendente può essere collocato ordinariamente in reperibilità per non più di 6 volte in un mese. Nel caso in cui l'ente lo ritenga indispensabile per potere garantire l'erogazione del servizio il numero di volte in cui i dipendenti possono essere collocati in reperibilità può essere aumentato fino a 10 per un numero massimo di 3 mesi, prevedendo – ove compatibile con le esigenze di servizio – la riduzione in misura corrispondente delle volte in cui gli stessi possono essere collocati in reperibilità nell'arco del mese.

3. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente. A tal fine, sono istituite le seguenti aree di pronto intervento:

Area di pronto intervento	Personale coinvolto
Servizio di Stato Civile: comprende esclusivamente gli adempimenti obbligatori e non rinviabili alle giornate di lavoro ordinario connessi alla predisposizione degli atti e/o certificazioni e/o autorizzazioni inerenti al servizio stesso.	n. 2 operatori adibiti ai servizi demografici che ruotano in base a turnazioni predefinite
Servizio di Polizia Mortuaria: comprende esclusivamente gli adempimenti obbligatori e non rinviabili alle giornate di lavoro ordinario connesse alle concessioni cimiteriali.	n. 2 operatori adibiti al servizio di polizia municipale e servizio tecnico comunale che ruotano in base a turnazioni predefinite

Art. 23

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

1. La misura della retribuzione di risultato dei titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione, fermo restando che a questo fine sono destinate risorse in misura pari al 15% di quanto complessivamente destinato al trattamento economico accessorio, inteso come somma della indennità di posizione e di risultato, è determinata nel seguente modo:

- a) 100 % dell'ammontare massimo della retribuzione di risultante spettante ciascuna EQ per punteggi compresi tra 85 e 100 punti;
- b) 80 % dell'ammontare massimo della retribuzione di risultante spettante ciascuna EQ per punteggi compresi tra 75 e 84 punti su 100;
- c) 60 % dell'ammontare massimo della retribuzione di risultante spettante ciascuna EQ per punteggi compresi tra 68 e 74 punti su 100;
- d) 40 % dell'ammontare massimo della retribuzione di risultante spettante ciascuna EQ per punteggi compresi tra 60 e 67 punti su 100;

Nel caso di punteggio inferiore a 60 punti su 100, non solo non si provvede alla liquidazione di alcuna indennità di risultato, ma si provvede alla contestazione del risultato negativo conseguito ai sensi dell'art. 21 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

2. Nel caso in cui dall'applicazione dei criteri di cui al comma 1 si generassero economie sull'ammontare complessivo stanziato per la retribuzione di risultato dei titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione, le stesse saranno ripartite tra i soli titolari di E.Q che, in base alla valutazione della performance effettuata dall'OIV, hanno riportato un punteggio ricompreso fra 85 e 100 punti. Il riparto delle economie avverrà in maniera proporzionale in applicazione della seguente formula:

Totale Economie/Totale punteggi delle valutazioni delle EQ rientranti nella fascia più elevata = Valore Punto

Valore punto * punteggio singola valutazione = Importo delle economie da sommarsi all'indennità di risultato spettante a ciascun titolare di incarico di E.Q.

Art. 24

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

1. Nel caso in cui i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge attribuiti a titolari di incarichi di Elevata Qualificazione superino su base annua l'ammontare di euro 5.000 la retribuzione di risultato ai destinatari di incarichi di EQ è ridotta del 10%, e nel caso di compensi superiori a 10.000 euro annui è ridotta del 30%.

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

CAPO V

PROGRESSIONI ORIZZONTALI/DIFFERENZIALI STIPENDIALI

Art. 25

La effettuazione delle progressioni orizzontali/differenziali stipendiali

1. Le progressioni economiche/differenziali stipendiali sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni (con esclusione quindi di coloro che non hanno titolo a concorrervi) non superiore comunque al 30% e comunque in nessun caso oltre il 50%, con arrotondamento alla unità inferiore, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente.

2. Le progressioni economiche/differenziali stipendiali possono essere attribuite solo nel caso in cui vi siano risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che le finanzia permanentemente, tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto che non sono a carico del bilancio, delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario, e calcolando anche ad integrazione del fondo il c.d. differenziale delle progressioni economiche derivante dagli aumenti disposti dai contratti nazionali.

3. La decorrenza delle progressioni economiche è fissata allo 1° gennaio dell'anno in cui viene definitivamente sottoscritto il contratto decentrato che ne prevede l'attivazione ed il finanziamento.

4. In relazione a quanto previsto dall'articolo 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 tre 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 nelle 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, lo stesso viene definitivamente escluso dalla procedura.

- c) Individuate le risorse, la procedura di selezione ha inizio con un avviso, da parte del responsabile del Servizio Amministrativo, da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente per almeno 30 (trenta) giorni; Nel caso in cui il responsabile del servizio Amministrativo coincida con un dipendente che intenda partecipare alla procedura selettiva, il procedimento dovrà essere curato dal sostituto o, in subordine, dal Segretario Comunale.
- 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 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)

Si intendono le ultime tre valutazioni individuali conseguite nell'ultimo triennio o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico. Il peso complessivo del presente criterio di valutazione è pari al 70% del totale attribuibile.

La valutazione dei criteri è effettuata attribuendo un punteggio massimo complessivo di 100, sommando tutti i criteri. Per il presente criterio, il candidato potrà, pertanto, ottenere un punteggio massimo di 70 punti attribuiti in maniera proporzionale alla media delle valutazioni individuali conseguita, determinata in applicazione della seguente formula:

Punteggio attribuito al singolo candidato = Punteggio massimo conseguibile (70 punti) * media delle valutazioni individuali conseguita negli ultimi tre anni dal singolo candidato / Media massima conseguibile (100/100)

b.1 ESPERIENZA PROFESSIONALE (art. 14, comma 2, lett. d), punto 2)

Si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi. Saranno tenuti in considerazione esclusivamente gli anni di servizio decorrenti dall'ultima progressione ottenuta dal singolo candidato.

Il peso complessivo del presente criterio di valutazione è pari al 30% del totale attribuibile.

La valutazione dei criteri è effettuata attribuendo un punteggio massimo complessivo di 100, sommando tutti i criteri. Per il presente criterio, il candidato potrà, pertanto, ottenere un punteggio massimo di 30 punti. Verrà assegnato 1 punto per ogni anno di esperienza nel profilo professionale, maturate a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisito.

- f) 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 (o ultime tre valutazioni conseguite). In caso di ulteriore parità, viene preso in considerazione il punteggio medio più elevato riportato negli ultimi cinque anni.
 2. Al dipendente che ha conseguito un minor numero di progressioni e/o differenziali stipendiali;
 3. Al dipendente con maggiore anzianità di servizio complessivamente reso nella Pubblica Amministrazione;
 4. Al dipendente più anziano di età-
- g) 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 ottenuti per ciascun criterio di cui alla lettera e) del comma 4 del presente articolo.
- h) Tali schede di valutazione saranno rese note a ciascun interessato, nel rispetto della normativa sulla tutela dei dati personali, per la sottoscrizione in segno di accettazione del punteggio riportato. In caso di opposizione, è stabilito un termine massimo di dieci giorni per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il Responsabile del Servizio competente decide in via definitiva;
- i) Qualora un dipendente valutato eccepisca errori od omissioni nelle valutazioni, entro un termine ulteriore di dieci giorni può chiedere una verifica al Segretario Comunale, il quale decide sul reclamo entro i successivi dieci giorni;
- j) Ai sensi dell'art. 14, comma 3 del CCNL 16 novembre 2022, le nuove progressioni economiche decorrono dal 1^a gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto in via definitiva il CCDI che prevede l'assegnazione dei differenziali stipendiali.

CAPO VI

ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 26

Fasce di flessibilità orarie

1. Le amministrazioni, compatibilmente con le esigenze organizzative e nel rispetto dei vincoli contrattuali sulla durata dell'orario di lavoro, possono prevedere fasce orarie di flessibilità in entrata ed in uscita. Le stesse non si applicano al personale interessato dalla turnazione.

2. Tali fasce sono ordinariamente previste in 30 minuti prima o dopo l'orario di inizio o di conclusione stabiliti dall'ente come orario di lavoro.

3. I dipendenti di cui all'art. 36, co. 4, CCNL 16 novembre 2022 possono godere di una fascia oraria di flessibilità di 60 minuti prima o dopo l'orario di inizio o di conclusione stabiliti dall'ente come orario di lavoro.

4. I dipendenti di cui al comma precedente possono concordare con il Responsabile del Servizio e previa informazione al servizio personale articolazioni flessibili ulteriori dell'orario di lavoro, che comunque garantiscano la loro presenza in ufficio tra le ore 10 e 13 ed a condizione che non vi siano impatti negativi con le attività svolte ed i servizi erogati.

5. In ogni caso, è fatto salvo il rispetto delle prescrizioni di cui all'art. 55 del vigente regolamento comunale per l'ordinamento degli uffici e dei servizi.

Art. 27

La Banca delle Ore

1. È istituita la Banca delle Ore, a cui i dipendenti possono aderire in modo volontario. Le rinunce producono effetti a partire dall'anno successivo.

2. In essa confluiscono su richiesta del dipendente le ore di prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate, entro il tetto di 90 ore annue. Esse vanno utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.

3. A ciascun lavoratore viene intestato un conto personale.

Art. 28

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

1. Per il miglioramento dell'ambiente di lavoro e per il benessere organizzativo le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure. Nell'attuazione di tali iniziative e nel controllo della effettiva applicazione è sentito il medico competente.

2. L'ente tutela la salute e la sicurezza dei lavoratori attraverso il monitoraggio, la prevenzione e la costante verifica dell'applicazione delle vigenti disposizioni di legge in materia, con specifico riferimento al D.Lgs. n. 81/2008. Ciascuno, nell'ambito delle proprie competenze funzionali ed operative è tenuto ad esercitare un ruolo attivo al fine di innalzare il livello di sicurezza negli ambienti di lavoro e nell'esercizio delle attività istituzionali.

3. Gli interventi di sicurezza e prevenzione si applicano a tutti i luoghi di lavoro ove operi personale dell'ente, nonché ove siano presenti gli utenti dei servizi dell'ente.

4. Per l'attuazione delle iniziative necessarie per facilitare l'attività dei dipendenti disabili le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.

Art. 29

Pari opportunità

1. Le misure per favorire le pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, sono concordate a seguito di proposte operative presentate dal comitato unico di garanzia per gli obiettivi e le finalità previste dalle norme contrattuali e legislative.

2. La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio, terranno conto dei principi generali inerenti alle pari opportunità e di un doveroso equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

3. In particolare si sottolinea come tali iniziative siano già inserite nelle politiche generali di gestione del personale non solo per rispettare la normativa, ma anche e soprattutto per valorizzare azioni che comunque riguardano molti dei dipendenti dell'ente.

CAPO VII

CLAUSOLE DI VERIFICA E NORME FINALI

Art. 30

Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

2. Con cadenza annuale, di norma nel mese di maggio e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal

presente contratto collettivo decentrato integrativo. Tale verifica viene condotta in una o più riunioni tra la delegazione trattante di parte pubblica ed i soggetti sindacali.

3. Inoltre, nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.

Art. 31

Norme finali

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

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

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