



**COMUNE DI
SANT'AGATA DI MILITELLO**

Città Metropolitana di Messina

**Contratto Collettivo
Decentrato Integrativo -
Anni 2023-2025**

**Emendamento come da verbale della
delegazione trattante del 01.12.2023**

1) TEMPI E MODI DELLA CONTRATTAZIONE	PAG. 4
2) - TEMPI, MODALITÀ E PROCEDURE DI VERIFICA DELL'ATTUAZIONE DEL PRESENTE CONTRATTO	PAG.4
3) RELAZIONI SINDACALI	PAG. 5
4)- INTERPRETAZIONE AUTENTICA	PAG. 6
5) - NORME DI GARANZIA PER I SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI	PAG. 6
6) - DIRITTI E LIBERTÀ SINDACALI	PAG. 7
7) - DIRITTI E AGIBILITÀ SINDACALI	PAG. 8
8) - PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI	PAG. 8
9)- LAVORO STRAORDINARIO	PAG. 9
10)- BANCA DELLE ORE	PAG. 9
11)-FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ (RISORSE DECENTRATE)	PAG. 10
12)- CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE	PAG. 10
13) - COMPENSI RELATIVI AD ATTIVITÀ E PRESTAZIONI CONNESSE A SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE-CORRELAZIONE	PAG. 11
14) - CRITERI PER LA DEFINIZIONE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE	PAG.12.
15) – INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO - PRINCIPI GENERALI	PAG.15
15 BIS) - INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE DELL'INDENNITÀ CORRELATA ALLE CONDIZIONI DI LAVORO, NONCHÉ LA DEFINIZIONE DEI CRITERI GENERALI PER LA SUA ATTRIBUZIONE	PAG. 16
16) - INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE DELL'INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO, NONCHÉ LA DEFINIZIONE DEI CRITERI GENERALI PER LA SUA ATTRIBUZIONE APPARTENENTI ALLA POLIZIA LOCALE	PAG. 18
17) . - VALORE DELL'INDENNITÀ DI FUNZIONE DI CUI ALL'ART. 97 DEL CCNL FL 16.11.2022, (PERSONALE POLIZIA LOCALE) NONCHÉ I CRITERI PER LA SUA EROGAZIONE, APPARTENENTI ALLA POLIZIA LOCALE NEL RISPETTO DI QUANTO PREVISTO AL COMMA 2 DI TALE ARTICOLO	PAG.19
18) - CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ ART 84 CCNL FL 16.11.2022	PAG 21
19). - CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PER I QUALI SPECIFICHE LEGGI OPERINO UN RINVIO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	PAG. 25
20) . - CORRELAZIONE TRA I COMPENSI DI CUI ALL'ART. 20, COMMA 1, LETT. H) (COMPENSI AGGIUNTIVI AI TITOLARI DI INCARICHI DI EQ) E LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE	PAG. 25
21). - INCREMENTO DELLE RISORSE ATTUALMENTE DESTINATE ALLA CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI, OVE IMPLICANTE, AI FINI DELL'OSSERVANZA DEI LIMITI PREVISTI DALL'ART. 23, COMMA 2 DEL D. LGS. N. 75/2017, UNA RIDUZIONE DELLE RISORSE DEL FONDO DI CUI ALL'ART. 79 DEL CCNL 16.11.2022	PAG. 25
22) . - CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI EQ	PAG. 26
23). - INTEGRAZIONE DELLE SITUAZIONI PERSONALI E FAMILIARI PREVISTE DALL'ART. 30, COMMA 8, DEL CCNL 16.11.2022 IN MATERIA DI TURNI DI LAVORO NOTTURNI	PAG. 27
24). - INDIVIDUAZIONE DELLE FIGURE PROFESSIONALI DI CUI ALL'ART. 35, COMMA 10 (SERVIZIO MENSA E BUONO PASTO) DEL CCNL 16.11.2022	PAG. 27
25). - PREVISIONE DELLA FACOLTÀ, PER I LAVORATORI TURNISTI IN UNA GIORNATA FESTIVA INFRASETTIMANALE, DI OPTARE PER UN NUMERO EQUIVALENTE DI ORE DI RIPOSO COMPENSATIVO IN LUOGO DELLA CORRESPONSIONE DELL'INDENNITÀ DI TURNO DI CUI ALL'ART. 30, COMMA 5, LETT D), DEL CCNL 16.11.2022	PAG.27
26). - ELEVAZIONE DELLA MISURA DELL'INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ	PAG. 28
27) . - LINEE DI INDIRIZZO E I CRITERI GENERALI PER LA INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE CONCERNENTI LA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	PAG. 28
28). - ELEVAZIONE DEL CONTINGENTE DEI RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO PARZIALE AI SENSI DELL'ART. 53, COMMA 2, DEL CCNL FL 21.5.2018	PAG. 29
29) – EFFICACIA	PAG. 29

PREMESSO CHE:

□ l'articolo 7, comma 4, del Ccnl 16.11.2022, nel disciplinare le relazioni sindacali ed i poteri della contrattazione collettiva decentrata integrativa stabilisce che *“sono oggetto di contrattazione collettiva:*

a) i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1 del presente CCNL tra le diverse modalità di utilizzo”;

□ rilevato, pertanto, che oggetto della contrattazione è la determinazione dei criteri per ripartire e destinare le risorse, che, come tali, non necessitano della preventiva definizione specifica della quantificazione del fondo, l'efficacia della cui costituzione discende dall'approvazione ed efficacia del bilancio di previsione, alla quale non può condizionarsi né l'avvio delle trattative, né la stipulazione del CCDI, dal momento che detta approvazione potrebbe avvenire in là nel corso della gestione finanziaria, tale da determinare ritardi nella stipulazione del CCDI sì da renderlo inefficace e, comunque, esporre l'amministrazione a rilievi da parte dell'amministrazione finanziaria in sede ispettiva e a responsabilità contabili;

CONFERMATO , peraltro, che ai sensi dell'articolo 1346 del codice civile *“L'oggetto del contratto deve essere possibile, lecito, determinato o determinabile”;* nel caso di specie, la disciplina contrattuale citata prima *“determina”* l'oggetto appunto nella definizione dei criteri per ripartire e destinare le risorse, le quali, quindi, non costituiscono elemento dell'incontro di volontà tra le parti;

LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

_____ – Segretario Generale -Presidente

_____ - EQ- Responsabile Area ____ - Componente

LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE

_____ -CSA Regioni Autonomie Locali (RAPPRESENTATE TERRITORIALE E/O DELEGATO)

_____ - FP-CGIL (RAPPRESENTATE TERRITORIALE)

_____ - FP-CISL (RAPPRESENTATE TERRITORIALE)

_____ -FPL -UIL (RAPPRESENTATE TERRITORIALE)

LA RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA (R.S.U.)

CONVIENE E STIPULA QUANTO SEGUE

1) TEMPI E MODI DELLA CONTRATTAZIONE

1. Le parti riconoscono che al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, la sessione negoziale va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'Ente fornisce una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) del CCNL FL 16.11.2022. Si rimanda a quanto previsto ai commi 7, 8 e 9 dell'art. 8 del CCNL FL 16.11.2022. in ordine alla tempistica della procedura di approvazione del CCDI. **La contrattazione decentrata è obbligatoria e va contrattata entro il 1° quadrimestre dell'anno di riferimento.**

2. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 9 (Clausole di raffreddamento) del CCNL FL 16.11.2022, qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), comma 4, lettere k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), z), aa) e ad) del CCNL FL 16.11.2022.

3. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w), ab), ac), ae) e af) del CCNL FL 16.11.2022, il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 9 (Clausole di raffreddamento), del CCNL FL 16.11.2022 l'ente interessato può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegua le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo.

4. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del D. Lgs. n. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.

2) - TEMPI, MODALITÀ E PROCEDURE DI VERIFICA DELL'ATTUAZIONE DEL PRESENTE CONTRATTO

1. Il presente contratto decentrato integrativo, redatto ai sensi dell'art. 7 del CCNL del 16/11/2022, si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente del Comune di Sant'Agata di Militello e con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato, a tempo pieno o parziale). Ai rapporti di lavoro del personale assunto a tempo determinato, le discipline contrattuali decentrate si applicano nei limiti derivanti dalle disposizioni di legge e di contratto collettivo nazionale dettate nella specifica materia, fatte salve le specifiche disposizioni recate in sede integrativa.

2. Gli istituti di natura economica si applicano al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale (verticale, orizzontale o misto). di norma, mediante riproporzionamento dei relativi trattamenti retributivi alla percentuale di riduzione dell'orario di lavoro. Si conviene a tal fine che le tipologie di trattamento economico accessorio disciplinate dal presente contratto integrativo sono compatibili con la specialità del lavoro agile o da remoto, nell'ambito delle finalità indicate negli articoli 63 e 68 del CCNL 16.11.2022.

3. Il presente contratto è valido per il triennio 2023-2025. Sono fatte salve le materie che, per loro natura, richiedano tempi diversi o verifiche periodiche essendo legate a fattori organizzativi contingenti o collegate al naturale sviluppo dell'organizzazione stessa.

L'impostazione generale del contratto è stata definita in coerenza con i vincoli risultanti dall'art. 40 del d.lgs. 165/2001 e dagli stessi CCNL vigenti. Gli effetti del contratto decorrono dal giorno

successivo alla data di stipulazione, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso.

4. Il presente contratto decentrato integrativo conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto decentrato.

5. Con cadenza annuale, e comunque entro 30 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.

6. Nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno indicativamente 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.

7. Fermo quanto previsto al comma 4, le disposizioni recate dal presente accordo e dalle sue successive modifiche e integrazioni troveranno automatica disapplicazione e relativa etero-integrazione ad opera di ogni futura norma di legge e di prossimo CCNL di comparto, nonché di posizioni assunte dalla magistratura contabili e o dalla ragioneria generale dello stato che dispongano diversamente sulle materie e sugli istituti ivi disciplinati. In tali casi, le parti si riuniscono tempestivamente per valutare e proporre interventi integrativi finalizzati ad aggiornare le discipline decentrate alle nuove disposizioni di livello nazionale o alle posizioni emerse in merito. In assenza di relativo accordo nell'anno di riferimento si applicherà l'ultrattività della presente piattaforma fino alla stipula della successiva.

8. Ai sensi dell'articolo 7, comma 4, del CCNL del 16 novembre 2022, i criteri di ripartizione delle risorse disponibili tra le diverse finalità possono essere negoziati con cadenza annuale. Peraltro, le parti concordano di promuovere, in via preferenziale e ove possibile, la stipulazione di contratti collettivi integrativi di durata triennale anche per la parte economica, al fine di favorire uno sviluppo applicativo degli istituti sempre equilibrato nel tempo e idoneo a sostenere le esigenze organizzative e operative delle funzioni e dei servizi pubblici da svolgere ed erogare. Le parti, pertanto, si riservano di integrare e/ o modificare i contratti eventualmente stipulati con valenza pluriennale anche economica, al fine di assicurare una costante rispondenza delle discipline alle esigenze emergenti.

3) RELAZIONI SINDACALI

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. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:

- si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico delle amministrazioni a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;
- si migliora la qualità delle decisioni assunte;
- si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione.

3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:

a) partecipazione;

b) contrattazione integrativa, anche di livello territoriale, con la partecipazione di più enti, secondo la disciplina dell'art. 9 (contrattazione territoriale).

4. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:

- informazione;
- confronto;

- organismi paritetici di partecipazione.

5. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti. Le clausole dei contratti integrativi sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti.

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

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

4)- INTERPRETAZIONE AUTENTICA

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano entro 30 giorni della richiesta della parte interessata, la stessa sarà inviata alle altre con lettera raccomandata, e/o fax e/o posta certificata, per definire consensualmente il significato delle clausole controverse.

2. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.

3. L'eventuale accordo di interpretazione autentica stipulato con le procedure di cui all'art. 1 e 2 del presente CCDI ,sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso (art. 3, comma 5, CCNL-Funzioni locali del 16.11.2022).

4. I criteri di autoregolamentazione sono vincolanti per le Parti che li sottoscrivono.

5) - NORME DI GARANZIA PER I SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

1. In materia di servizi pubblici essenziali in caso di sciopero, fermo restando quanto previsto dall'Accordo Collettivo Nazionale sottoscritto il 19/09/2002 nel Comparto Regioni-Autonomie Locali, nell'ambito dei servizi previsti dal suddetto accordo e di seguito elencati è garantita la continuità delle prestazioni secondo lo schema sotto riportato:

Servizi o uffici	Contingen ti minimi	Funzioni essenziali
Stato civile	N. 1	Raccolta delle registrazioni di nascita e morte. Espletamento delle pratiche amministrative relative al rilascio delle autorizzazioni al trasporto e dei permessi di seppellimento.
Elettorale	N. 1	Attività indispensabili per consentire le attività prescritte dalle scadenze di legge nel periodo compreso tra la data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi e la consegna dei plichi agli uffici competenti.
Cimiteriale	N. 1	Trasporto, ricevimento e inumazione delle salme.
Polizia municipale	N. 3	Assicurare con un nucleo di personale limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti: a. attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori; b. attività antinfortunistica stradale e di pronto intervento; c. vigilanza struttura municipale; d. assistenza al servizio attinente alla rete stradale;
Servizio	N. 1	

attinente alla rete stradale		In caso di smottamento di terreno a seguito di frane
Servizio acquedotto	N. 1	Con riferimento alla fornitura di acqua
Servizio di protezione civile e servizi a rete	N. 2	Interventi urgenti ed indifferibili
Servizi scolastici	N. 3	Relativamente alla somministrazione dei pasti e servizio scuolabus

Le procedure d'attivazione di garanzia dei servizi essenziali sono regolamentate come segue:

- a. i Responsabili delle Aree, in qualità di datori di lavoro, in occasione di ogni sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione ove possibile;
 - b. i nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS. entro il 5° giorno precedente lo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile;
 - c. durante lo sciopero i Responsabili delle Aree dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione;
 - d. le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero ne daranno comunicazione con preavviso di almeno 10 giorni all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro;
 - e. in caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto dovranno darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione e al personale.
2. Nelle occasioni di sciopero, l'Ente si impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza mediante avviso all'Albo Pretorio e/o con altri mezzi di comunicazione/diffusione secondo quanto previsto dalla L. n. 146/1990.
3. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme della premessa dell'Accordo Collettivo Nazionale sottoscritto il 19/09/2002 nel Comparto Regioni-Autonomie Locali e alla L.n. 146/1990.
4. **Trattenute per scioperi brevi.** Per gli scioperi di durata inferiore alla giornata lavorativa, le relative trattenute sulle retribuzioni sono limitate all'effettiva durata dell'astensione dal lavoro e, comunque, in misura non inferiore a un'ora. In tal caso, la trattenuta per ogni ora è pari alla misura oraria della retribuzione di cui all'art. 74 (Nozione di retribuzione) comma 2, lett. c), così come previsto dall'83 del CCNL FL 16.11.202

6) - DIRITTI E LIBERTÀ SINDACALI

1. Per quanto riguarda i permessi sindacali, si prevede quanto segue:
 - a) i permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'Amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante all'O.S. d'appartenenza e alla RSU secondo le modalità previste dal CCNQ vigente, oltre che dalle altre norme vigenti in materia;
 - b) in applicazione dell'art. 30 della L.n. 300/1970 sono inoltre previsti, oltre il monte ore di cui sopra, permessi per le riunioni di organismi statutari nazionali, regionali e provinciali, secondo la disciplina di del citato CCNQ. L'Amministrazione comunica con separato conteggio i permessi fruiti a tale titolo;
 - c) le convocazioni dell'Amministrazione per partecipazione a trattative, confronti e consultazioni, che si svolgono di norma fuori orario di lavoro;
 - d) oltre il monte ore di cui sopra, le OO.SS. possono richiedere, per i loro dirigenti sindacali, in applicazione del già citato CCNQ, permessi non retribuiti per partecipazione a congressi o

convegni di natura sindacale. Al fine di semplificare le procedure, per il rispetto dei termini di copertura previdenziale, l'Amministrazione non opererà trattenute nei confronti del dipendente, ma provvederà a richiedere le somme corrispondenti, al lordo di tutti gli emolumenti, all'O.S. che ha presentato la richiesta di permesso.

2. Per quanto concerne le assemblee, si concorda che:

- a) nel rispetto del limite massimo consentito, la RSU e le OO.SS. firmatarie del contratto collettivo nazionale possono indire assemblee del personale comunicando all'Amministrazione, di norma almeno tre giorni prima, la data, il luogo e l'orario dell'assemblea che potrà interessare la generalità dei dipendenti, singoli servizi o dipendenti appartenenti a singole categorie o profili professionali, o aderenti a una O.S. firmataria del contratto; di norma le assemblee si svolgeranno in orario diverso da quello d'apertura al pubblico;
- b) l'Amministrazione fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione;
- c) in caso d'assemblea l'Amministrazione individuerà, di concerto con la RSU e/o le OO.SS, i contingenti minimi di personale che non potrà parteciparvi se non in disponibilità/reperibilità;
- d) il personale operante fuori della sede presso cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento di sede e alla partecipazione all'assemblea stessa;
- e) il personale partecipante alle assemblee è considerato in servizio ordinario, il prolungamento d'orario d'assemblea oltre il proprio orario di lavoro non sarà considerato dall'Ente.

7) - DIRITTI E AGIBILITÀ SINDACALI

1. Il diritto a disporre di uno spazio appositamente dedicato alle pubblicazioni di informazione ai dipendenti, secondo le modalità previste dal CCNQ è esteso alla RSU.
2. Rimangono in vigore gli accordi precedenti, se di miglior favore, in materia di bacheche, sedi, referendum, compatibili con le norme vigenti.
3. Per le agibilità operative delle OO.SS. firmatarie del presente contratto e per la RSU, le Parti concordano di individuare sul posto di lavoro, se presenti, punti di collegamento telematico e/o di fax, in ricezione, dove i soggetti sindacali possono ritirare le comunicazioni a loro dirette. In alternativa, l'Ente può avvalersi di una bacheca informatica.
4. Per le parti non disciplinate dal presente CCDI, in tema di libertà ed agibilità sindacali, si applica il CCNQ e le norme non disapplicate dal CCNL.
5. Ai sensi della L.n. 537/1993 art. 3, comma 32, ai dipendenti si applica la L.n. 300/1970, e ss.mm.ii.

8) - PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI

1. Al fine di garantire al massimo la partecipazione dei lavoratori, l'Amministrazione attiverà, senza ulteriore informazione sindacale, tutti quegli strumenti atti alla circolazione dell'informazione oppure la raccolta di questionari anonimi di tipo percettivo sui servizi erogati.
2. La RSU e le OO.SS. possono formulare proposte relativamente alle strategie e alle eventuali modifiche organizzative e gestionali e, nello specifico, in relazione alle seguenti materie:
 - innovazioni organizzative nel lavoro;
 - ambiente, igiene e sicurezza del lavoro;
 - promozione delle pari opportunità;
 - qualità dei servizi erogati;
 - tutela e valorizzazione del personale diversamente abile.
3. A tal fine il confronto tra le parti deve attuarsi entro 15 giorni dalla ricezione delle proposte sindacali da parte dell'Amministrazione, senza alcun vincolo di recepimento per l'Amministrazione.

9) LAVORO STRAORDINARIO

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 del 1.4.1999 (Risorse lavoro straordinario).
2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.
3. Per esigenze eccezionali - debitamente motivate riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico - il limite massimo individuale di cui al comma 4 dell'art. 14 del CCNL del 1.4.1999 (Risorse lavoro straordinario) può essere elevato in sede di contrattazione integrativa, fermo restando il limite delle risorse previste dallo stesso art. 14 (Risorse lavoro straordinario).
4. 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) (Nozione di retribuzione) incrementata del rateo della 13^a mensilità.
5. La maggiorazione di cui al comma precedente è pari:
 - al 15% per il lavoro straordinario diurno;
 - al 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);
 - al 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno-festivo.
6. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore.
7. 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.
8. In materia di lavoro straordinario, per i titolari di incarichi di EQ si rimanda a quanto previsto si applicano le disposizioni di cui al comma 1, L. d) ed e) dell'art. 20 del CCNL FL 16.11.2022.

10) BANCA DELLE ORE

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo stabilito a livello di contrattazione decentrata integrativa, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.
4. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
5. A livello di ente, previa informazione ai sensi dell'art. 4, comma 6 (Informazione) o dell'art. 6, comma 5 (Organismo paritetico per l'Innovazione) del CCNL FL DEL 16.11.2022, viene effettuato il monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore ed il suo utilizzo. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati. Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nella busta paga.

11) FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ (RISORSE DECENTRATE)

Le Parti concordano che:

1-la quantificazione delle risorse decentrate non costituisce oggetto della contrattazione decentrata, ma è disposta in via unilaterale ed esclusiva dall'Amministrazione nel rispetto dei vigenti contratti;
2-tutti gli istituti contrattuali disciplinati dal presente CCDI potranno essere erogati solo a seguito della contrattazione, siglata nel rispetto delle tempistiche normativamente previste e fatta salva la clausola di ultrattività pattuita nei CCDI precedentemente siglati, previste per la ripartizione del fondo annuale per le risorse decentrate. Per ciascun esercizio, in assenza di CCDI, si potrà procedere alla liquidazione, **entro il mese successivo di competenza**, degli istituti disciplinati esclusivamente dal CCNL e specificatamente Turno, Reperibilità e Maggiorazione Festiva nei limiti di quanto previsto dal CCNL.

3-le risorse finanziarie vengono distribuite nel rispetto del principio della differenziazione delle valutazioni in base al merito e del principio della corrispettività, non potendosi, pertanto, erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese (art. 7 del D.Lgs.n. 165/2001);

5- la Giunta, in sede di linee di indirizzo, può individuare, in termini percentuali o in valori assoluti, il budget da destinare ai singoli istituti con particolare riferimento alle specifiche responsabilità, all'indennità di funzione, alla *performance* e alle PEO.

12) CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

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

In sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7 del CCNL FL è possibile correlare l'effettiva erogazione di una quota delle risorse di cui all'art. 79 comma 2 lett. c) (Fondo risorse decentrate: costituzione) del CCNL, al raggiungimento di uno o più obiettivi riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili.

La performance collettiva, di cui all'art. 8 del D.Lgs.n.150/2009, è correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'Ente al titolare del centro di responsabilità. Le percentuali di coinvolgimento dei dipendenti definiranno la quota spettante al singolo dipendente. La percentuale potrà essere rivista a consuntivo sullo stato di attuazione dello stesso. La distribuzione della performance organizzativa, correlata agli obiettivi assegnati, viene misurata quale media semplice delle valutazione complessiva di ciascuna delle aree ed il valore della media deve raggiungere almeno la misura del 60%, per come risulterà dalla valutazione del nucleo.

La performance individuale, di cui all'art. 9 del D.Lgs.n. 150/2009, è determinata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte del competente Responsabile di Area, titolare della posizione organizzativa, utilizzando la scheda individuale contenuta nel "Sistema di misurazione e valutazione della performance". La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Ente, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

Il premio verrà erogato solo se la valutazione complessiva della performance individuale risulterà almeno pari al 60%.

Tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 9 mesi contrattuali ed almeno 6 mesi di presenza nell'anno solare oggetto di valutazione, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la performance organizzativa e individuale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.

Al fine di definire la quota spettante al singolo dipendente, viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, esclusi i Responsabili di Area, titolari di posizione organizzativa, considerando proporzionalmente alla durata eventuali assunzioni o cessazioni in corso d'anno.

Il budget destinato annualmente alla performance in sede di direttive da parte della Giunta Comunale, viene suddiviso per il numero di dipendenti dell'Ente di cui al comma precedente individuando un budget pro-capite.

Ai sensi dell'art. nell' art. 81 del CCNL FL 16.11.2022 ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 80, comma 2, lett. b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi. La misura della maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi destinati. Gli enti che abbiano dato attuazione alla disciplina di cui al comma 4 dell'art 81 CCNL FL 16.11.2022 possono definire un minor valore percentuale, comunque non inferiore al 20%.

E pertanto :

il 5% del budget destinato alla performance è attribuito alla maggiorazione del premio individuale che comunque sarà pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. La percentuale del budget per la maggiorazione potrà essere aumentata il rispetto della misura minima del 30%. La quota del personale cui tale maggiorazione deve essere assegnato è pari al 5 % del personale valutato, con eventuale arrotondamento all'unità superiore in caso di cifra decimale. A parità di punteggio si terrà conto della maggiore anzianità di servizio complessiva e, a parità di anzianità di servizio, della maggiore età.

Per ogni dipendente in base alla valutazione individuale il premio viene così suddiviso:

valutazioni uguali o superiori al 95%: 100% del budget individuale;

valutazione tra il 70% e il 94,99%: distribuzione direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito;

valutazione tra il 60% e il 69,99%: 30% del budget individuale;

valutazione inferiore al 60%: nessuna distribuzione di produttività.

Gli avanzi generati dalle valutazioni inferiori al 95% e superiori al 60% vengono distribuiti alle valutazioni superiori al 90%.

Ciascun dipendente, entro 10 giorni dal ricevimento della scheda di valutazione, può presentare osservazioni e richieste di chiarimento al Responsabile di Area, che entro 20 giorni provvede a confermare o rettificare la proposta di valutazione, che viene così approvata dal medesimo Responsabile.

13)- COMPENSI RELATIVI AD ATTIVITÀ E PRESTAZIONI CONNESSE A SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE-CORRELAZIONE

1. Le Parti concordano che gli incentivi previsti da norme di legge, sono attribuiti sulla base dei criteri e delle modalità stabilite in apposito accordo definito in sede di contrattazione decentrata e sulla base dei Regolamenti Comunali in materia di compensi previsti dalla legge.

2. In attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del CCNL 16/11/2022, al fine di definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate alla retribuzione di risultato degli incarichi di elevata qualificazione, nel caso in cui i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge attribuiti a titolari di EQ, ivi compresi i compensi per la incentivazione delle funzioni tecniche, superino su base annua, l'ammontare di € 10.000,00, la retribuzione di risultato ai destinatari di incarichi di EQ è ridotta del 5%, e nel caso di compensi superiori ad € 20.000,00 annui è ridotta del 10%. Tali risparmi vanno utilizzati per aumentare il budget, dell'anno di riferimento, dell'indennità di risultato degli altri incaricati di EQ.-

14) - CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE-

1. Il presente istituto si applica ai dipendenti in servizio con contratto a tempo indeterminato ed a tempo determinato part-time che sono in forza all'Ente ed inseriti nell'elenco di cui all'art. 30 della legge regionale n. 5/2014 e s.m.i.-

L'ammontare delle risorse da destinare ad eventuali "differenziali stipendiali", in base alle disponibilità del Fondo incentivante di parte stabile e nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti, è indicato in sede di atto di indirizzo da parte della Giunta Municipale.

2. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nell'allegata Tabella A di cui al vigente CCNL. La medesima tabella evidenzia, altresì, il numero massimo di "differenziali stipendiali" attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area. A tal fine, si considerano i "differenziali stipendiali" conseguiti dall'entrata in vigore della presente disciplina fino al termine del rapporto di lavoro, anche con altro ente o amministrazione ove il dipendente sia transitato per mobilità. Per il personale delle Sezioni Speciali si applica quanto previsto, rispettivamente, dagli artt. 92, 96, 102 e 106 del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022.

3. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.gs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79, nel rispetto delle modalità e dei criteri indicati dall'art 14 del CCNL fl 16.11.2022 ,di seguito specificati:

a) i lavoratori , come individuati al comma 1 del presente art 14, che abbiano **maturato 24 mesi** (nel caso in cui risulti una frazione di mese superiore a giorni 15, essa è considerata come mese intero e come tale va valutata) nella posizione economica in godimento dell'ultima progressione economica o differenziale. Ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;

b) il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area professionale viene definito nella misura massima del 50% del personale avente diritto assegnato alle singole aree anche collocato a riposo nell'anno di riferimento della progressione economica, senza arrotondamento in caso di frazione decimali, e comunque in coerenza con le risorse finanziarie disponibili;

c) non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva;

d) i "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri così come indicati dallo stesso art 14 del CCNL FL 16.11.2022:

- media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;
- esperienza professionale. Per “esperienza professionale” si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all’art. 1 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi;
- ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione integrativa di cui all’art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi di cui all’art. 55 (Destinatari e processi della formazione);

e) la ponderazione dei criteri di cui alla lettera d) è effettuata in sede di contrattazione integrativa come di seguito indicata nella tabella , in ogni caso al criterio di cui al punto 1 della suindicata lettera d) non può essere attribuito un peso inferiore al 40% del totale ed al criterio di cui al punto 2, della stessa lettera d), non può essere attribuito un peso superiore al 40% del totale.

f) per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3% del punteggio ottenuto con l’applicazione del criterio di cui alla lettera d). Tale punteggio aggiuntivo, definito in sede di contrattazione integrativa di cui all’art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), può anche essere differenziato in relazione al numero di anni trascorsi dall’ultima progressione economica attribuita al dipendente;

g) in sede di contrattazione integrativa di cui all’art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) possono essere, inoltre, definiti i criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere precedenti, nel rispetto del principio di non discriminazione.

4.La progressione economica di cui al presente articolo non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell’anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell’anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo.

5.I differenziali stipendiali di cui al presente articolo cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree, fatto salvo quanto previsto all’art. 15, comma 3 (Progressioni tra le aree) del CCNL fl 16.11.2022.

6.L’esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l’attribuzione della progressione economica all’interno Area

7.Il punteggio massimo complessivo è pari a 100 punti ed è calcolato **per 55 punti** come media del punteggio ottenuto dalla valutazione per ogni singolo anno del triennio che precede l’anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell’istituto.

8.Gli ulteriori **45 punti**, ai fini della graduatoria si attribuiranno sulla scorta dei seguenti parametri e punteggi:

- a) esperienza maturata **max punti 40**;
- b) competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi max punti 5.

TABELLE PUNTEGGI E CRITERI:

Area	Media ultime tre valutazione	Esperienza Professionale	Formazione

Operatori Operatori Esperti Istruttori Funzionari e EQ	55%	40%	5 %
---	------------	------------	------------

Al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni si attribuisce un punteggio aggiuntivo pari al 3% rispetto al punteggio ottenuto.

I criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere precedenti, sono:
✓ minor numero di progressioni economiche effettuate;
✓ maggiore anzianità di servizio nella P.A.;
✓ maggiore età.

Media ultime tre valutazione. Il punteggio da attribuire è ottenuto dall'applicazione della media delle valutazioni individuali nell'ultimo triennio o in alternativa dalla media delle ultime tre schede di valutazione disponibili. secondo il sistema permanente per la valutazione e la misurazione della performance, adottato dall'ente.

Esperienza Professionale: esperienza maturata, intesa come sviluppo e miglioramento delle conoscenze e della capacità di svolgere, con efficacia e padronanza tecnica, le mansioni affidate, per effetto del servizio prestato nella categoria di appartenenza, max punti 35

Ai fini della valutazione dell'esperienza acquisita, si terrà conto della valutazione effettuata dal Responsabile di Area per i dipendenti, o in caso di mobilità interna negli ultimi cinque anni di concerto dai Responsabili di Area interessati, e, per i Responsabili di Area dal Segretario Generale, sentito il Sindaco ed il Nucleo di Valutazione, relativa allo sviluppo ed al miglioramento delle conoscenze e della capacità di svolgere, con efficacia e padronanza tecnica, le mansioni affidate, per effetto del servizio prestato nella categoria di appartenenza, secondo la seguente valutazione punteggio: **insufficiente 0 - sufficiente da 1 a 10 - media dal 11 a 20 - ottima dal 21 al 35.**

Formazione

AREA	Punteggio massimo attribuibile ai dipendenti che hanno svolto la formazione
Operatori	5
Operatori esperti	5
Istruttori	5
Funzionari ed E.Q.	5

9.Per quanto riguarda la formazione, verranno tenuti in considerazione i corsi frequentati dall'ultima passaggio di categoria inerenti all'area di appartenenza o superiore e comunque nell'ultimo quinquennio, attribuendo:

- 1 punto per corsi di durata pari a 2 giorni o 12 ore complessive con valutazione finale positiva;
- 3 punti per corsi di durata pari a 3 giorni o 18 ore complessive con valutazione finale positiva;
- 4 punti per corsi di durata superiori a 4 giorni o 24 ore complessive con valutazione finale positiva;

- 5 punti per corso/i di perfezionamento e/o master con valutazione finale positiva.

L'effettiva attribuzione del differenziale stipendiale è, comunque, subordinata al raggiungimento di una valutazione minima del 60% rispetto al valore massimo attribuibile.

Tabella A CCNL FL 16.11.2022 Misura annua lorda e numero massimo di differenziali stipendiali

AREA	Misura annua lorda	numero massimo di differenziali stipendiali
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	1.600	6
ISTRUTTORI	750	5
OPERATORI ESPERTI	650	5
OPERATORI	550	5

Ai sensi dell'art 92 del CCNL FL 16.11.2022 per le Progressioni economiche per il personale educativo, docente ed insegnante inquadrato nell'Area Istruttori la misura del "differenziale stipendiale" di cui alla superiore tabella è incrementata di euro 350.

Ai sensi dell'art 96 del CCNL FL 16.11.2022 per le Progressione economica per gli operatori addetti a funzioni di coordinamento appartenenti alla Polizia Locale, inquadrato nell'Area degli istruttori, **che risulti titolare di funzioni di coordinamento**, connesse al maggior grado rivestito ai sensi della legge n. 65/1986, attribuite con atti formali secondo i rispettivi ordinamenti, la misura del "differenziale stipendiale" di cui alla superiore tabella è incrementata di Euro 350, al fine di compensare il maggior grado di competenza professionale richiesto.

Ai sensi dell'art 102 del CCNL FL 16.11.2022 per le Progressione economica per il personale iscritto ad ordini e albi professionali la misura del "differenziale stipendiale" di cui di cui alla superiore tabella è incrementata di Euro 150 per il personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e di Euro 200, per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, al fine di compensare la specifica professionalità richiesta per lo svolgimento della prestazione lavorativa.

15) – INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO - 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. L'indennità, come previsto dal CCNL del comparto Funzioni Locali, ha la finalità di compensare particolari attività, prestazioni o disagi a cui il personale, durante lo svolgimento della propria attività, può essere assoggettato.

3. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 CCNL 16/11/2022.

4. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.

5. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei soggetti beneficiari, le Aree di inquadramento e/o i profili professionali.

6. 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.

7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dell'indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente dirigente o Responsabile di E.Q. a cui il dipendente è assegnato.

8. L'importo dell'indennità di cui al presente titolo è indicato per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza è opportunamente rapportato alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio.

9. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente titolo potranno essere portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance individuale.

10. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento degli incaricati di E.Q. e previa verifica della sussistenza o meno delle condizioni lavorative e della previsione delle risorse economiche nel fondo risorse decentrate.

11. La liquidazione delle indennità avviene a consuntivo con apposito atto dell'incaricato di E.Q. e a seguito della verifica della sussistenza dei presupposti

15 BIS INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE DELL'INDENNITÀ CORRELATA ALLE CONDIZIONI DI LAVORO, NONCHÉ LA DEFINIZIONE DEI CRITERI GENERALI PER LA SUA ATTRIBUZIONE

1. L'ente corrisponde un'unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a) disagiate;
- b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c) implicanti il maneggio di valori.

3. 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 15,00.

4. La stessa non compete in caso di assenza dal servizio ed è riproporzionata in caso di prestazioni ad orario ridotto.

5. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei soggetti beneficiari, le Aree di inquadramento e/o i profili professionali

6. La misura 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.

7. La misura dell'indennità di condizioni di lavoro è determinata in considerazione dei fattori appresso indicati:

- Si definisce attività **disagiata** quella del personale che opera con prestazioni lavorative caratterizzate da:
 - a) nessuna condizione di disagio (peso causale 0);
 - b) 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 causale 1);
 - c) grado di disagio correlato alla prestazione di servizi di controllo e presidio del patrimonio mobiliare e immobiliare, resi anche in orario notturno, nonché particolari condizioni, connesse alla natura e alla delicatezza delle attività di custodia e vigilanza del patrimonio trattato, di valore storico e artistico, (peso causale 3);
 - d) ampia flessibilità del modello organizzativo del servizio, 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 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); svolgimento di attività presso uffici distaccati (peso causale 5).

- Si definisce attività **rischiosa** quella del personale che opera con prestazioni lavorative che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute ed integrità personale nei seguenti casi:
 - a) utilizzo di sostanze chimiche e/o biologiche (peso 1);
 - b) utilizzo di catrame – bitume – oli e loro derivati (peso 1);
 - c) attività in impianti di depurazione, rifiuti solidi urbani o assimilati ivi compresa raccolta e smaltimento (peso 3);
 - d) attività con esalazioni di rifiuti di qualsiasi genere (peso 3);
 - e) attività con impiego di macchine complesse ed esercizio di trasporto con automezzi, autotreni, autoarticolati, scuolabus, mezzi fuoristrada ea altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico (peso3);
 - f) conduzione cucina (peso 3);
 - g) lavori di manutenzione stradale, verde pubblico (peso 3);
 - h) attività di manutenzione dell'acquedotto, fognature e della rete di illuminazione (peso 5);
 - i) lavori di necrofori fossori e necrofori esumatori (peso 5).

La condizione del rischio non è collegata all'Area di inquadramento nè al profilo professionale attribuito al personale, ma dipende oggettivamente dalle effettive condizioni di lavoro in cui i dipendenti operano.

L'indice di rischio che si attribuisce all'attività svolta o alle condizioni del suo svolgimento è il seguente:

- a) Indice di rischio assente (peso causale 0);
 - b) Indice di rischio basso (peso causale 1);
 - c) Indice di rischio medio (peso causale 3);
 - d) Indice di rischio alto (peso causale 5).
- Si definisce attività di **maneggio valori** quella del personale addetto in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di denaro costante (con esclusione del bancomat) dai quali possano derivare rilevanti danni patrimoniali.

La pesatura del maneggio valori in base all'entità delle risorse è il seguente:

- a) Agenti contabili/Riscuotitori speciali/Agenti pagatori/Sostituti economi/Ekonomi: **fino a € 3.000,00 (peso causale 1);**
- b) Agenti contabili/Riscuotitori speciali/Agenti pagatori/Sostituti economi/Ekonomi: da € **3.001,00** ad € 10.000,00 **(peso causale 2);**
- c) Agenti contabili/Riscuotitori speciali/Agenti pagatori/Sostituti economi/Ekonomi: da € 10.001,00 ad € 50.000,00 (peso causale 3);
- d) Agenti contabili/Riscuotitori speciali/Agenti pagatori/Sostituti economi/Ekonomi: oltre € 50.001,00 (peso causale 5).

L'erogazione di tale indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili e del numero di giornate in cui risultano effettivamente svolte tali attività

Qualora ricorra almeno una delle sopra citate condizioni di lavoro, si attribuisce per le caratteristiche dell'Ente il seguente punteggio:

Indice di Ente	Fino a 3.000 ab.	Da 3.001 a 15.000 ab.	Enti oltre 15.000 ab.
Pesatura	1	3	5

Di seguito si riporta la tabella riepilogativa:

Disagio	Nessun disagio	Disagio tipo B	Disagio tipo C	Disagio tipo D
Pesatura disagio	0	1	3	5
Rischio	Nessun rischio	Lettere A e B	Lettere C-D-E-F-G	Lettere H-I
Pesatura rischio	0	1	3	5
Maneggio valori	Nessun maneggio valori (da 0 a € 1.000,00)	Da € 1.001,00 a € 10.000,00	Da € 10.001,00 a 50.000,00	Oltre € 50.001,00
Pesatura maneggio	0	1	3	5
Indice di Ente		Fino a 3.000,00 ab.	Da 3.001 a 15.000 ab.	Enti oltre 15.000 ab.
Pesatura	0	1	3	5

1. Individuate le condizioni di lavoro e graduate le stesse, l'indennità potrà essere come appresso:

Punteggio dei 4 fattori	Fascia indennità* (DA RIPROPORZIONARE SULLA BASE DELLA DISPONIBILITA' DEL FONDO)
Da 1 a 4 punti	€ 2,50*
Da 5 a 6 punti	€ 4,50*
Da 7 a 8 punti	€ 6,50*
Da 9 a 12 punti	€ 8,50*
Oltre 12 punti	€ 15,00*

*Si precisa che i suddetti importi sono da riproporzionare sulla base della disponibilità dello stanziamento annuale per lo specifico istituto contrattuale, salvo l'importo minimo previsto dal contratto.

Si precisa, rispetto alla stessa unità di personale, che:

- qualora ricorrano più di una attività da remunerare con l'indennità di condizione di lavoro, per la determinazione della fascia di indennità si sommano i punteggi di ciascuna attività.
- qualora all'interno della stessa attività ricorrano diverse fattispecie contrattualmente previste, per la determinazione della fascia di indennità si farà riferimento alla fattispecie con il punteggio più alto, se non è possibile suddividere i periodi in cui fare rientrare ciascuna fattispecie, diversamente l'indennità verrà determinata per ciascun periodo in ragione della fattispecie.

16) - INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE DELL'INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO, NONCHÉ LA DEFINIZIONE DEI CRITERI GENERALI PER LA SUA ATTRIBUZIONE APPARTENENTI ALLA POLIZIA LOCALE

1. In applicazione dell'art. 100 del CCNL del 16.11.2022, al personale che, in via continuativa, certificato dal Responsabile Apicale, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, i cui importi sono determinati entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 15,00.

2. L'indennità di cui al comma 1 compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento della prestazione lavorativa in ambienti esterni.

3. La predetta indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e verrà riproporzionata per ciascuna giornata in caso di svolgimento di servizio esterno in maniera ridotta.

4. L'indennità di cui al presente articolo:

- a) È cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del vigente CCNL;
- b) È cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni (Indennità di Vigilanza);
- 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.

5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.

6. La graduazione di cui al precedente punto n.1, viene fissata nella misura giornaliera di euro 2 e sarà rideterminata annualmente in base alle disponibilità del fondo salario accessorio.

7. Il Responsabile della Struttura Organizzativa/Comandante di Polizia Locale è tenuto a comunicare ed attestare all'ufficio preposto le modalità di svolgimento del servizio esterno, ai fini della liquidazione della presente indennità.

17) . - VALORE DELL'INDENNITÀ DI FUNZIONE DI CUI ALL'ART. 97 DEL CCNL FL 16.11.2022, (PERSONALE POLIZIA LOCALE) NONCHÉ I CRITERI PER LA SUA EROGAZIONE, APPARTENENTI ALLA POLIZIA LOCALE NEL RISPETTO DI QUANTO PREVISTO AL COMMA 2 DI TALE ARTICOLO

1. Gli enti possono erogare al personale appartenenti alla polizia locale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che non risulti titolare di un incarico di EQ, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

2. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 97 del CCNL 16.11.2022 si intendono le seguenti attività:

- ✓ Direzione ovvero coordinamento di un Ufficio e dei correlati procedimenti amministrativi di elevata complessità, in autonomia gestionale e organizzativa;
- ✓ Coordinamento di funzioni e servizi in capo al Settore/Area in caso di assenza o impedimento del responsabile di E.Q.;
- ✓ Direzione e coordinamento di gruppi di lavoro, appositamente individuati, di pari o inferiore Area.

2. Il compenso per l'esercizio delle responsabilità fino a € 3.000,00, o € 4.000,00 qualora si tratti di personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed E.Q., è determinato in relazione al grado rivestito e alle seguenti variabili:

A) Organizzazione: max punti 15

Complessità organizzativa - numero dipendenti assegnati:

nessun dipendente: nessun punteggio, fino a due – basso, da tre a cinque – medio, da sei in poi – alto (1 – 3 – 5)

Grado relazioni esterne: basso – medio – alto (1 – 3 - 5)

Grado relazioni interne: basso – medio – alto (1 – 3 -5)

B) Complessità: max punti 24

1. Complessità giuridica: basso – medio – alto (2 – 6 – 8)

2. Complessità tecnica: basso – medio – alto (2 – 6 – 8)

3. Complessità gestionale: basso – medio – alto (2 – 6 – 8)

C) Grado rivestito: max punti 16

	Grado	Punti
--	-------	-------

Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	- Commissario capo funzionario - Commissario ispettore superiore	16
Area degli Istruttori	- Ispettore Capo	14
	- Ispettore principale	12
	- Ispettore	
	- Assistente Capo - Assistente di Polizia	10

D) Caratteristiche Sociali-Ambientali: max punti 20

Presidi di sicurezza locali	Punti
Assenza	20
Presenza di almeno uno	10
Presenza di più di uno	5

E) Caratteristiche Dimensionali-Istituzionali: max punti 10

Caratteristiche dimensionali	N. Abitanti	Punti
Ente con popolazione	≤ 1.000	3
Ente con popolazione	$> 1.000 \leq 5.000$	5
Ente con popolazione	$> 5.000 \leq 15.000$	8
Ente con popolazione	> 15.000	10

F) Responsabilità: max punti 15

- Responsabilità civile: basso – medio – alto (1 – 3 – 5)
- Responsabilità penale: basso – medio – alto (1 – 3 – 5)
- Responsabilità contabile: basso – medio – alto (1 – 3 – 5)

4. L' Ente può proporre annualmente la determinazione del budget già in sede di linee di indirizzo da parte della Giunta Comunale, che stabilisce la quota delle risorse da destinare all'istituto.

5. L'individuazione e l'attribuzione deve tener conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili alla categoria di appartenenza. Le indennità di funzione non sono generalizzate e non coincidono con l'attribuzione della responsabilità di procedimento.

6. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo è di competenza del Dirigente e/o Responsabile di E.Q. della Polizia Locale e/o del Sindaco, mediante determina di nomina. Il Soggetto che ha conferito l'incarico verifica al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo. Tale provvedimento sarà trasmesso all'ufficio del personale.

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

- possibile determinazione del budget già in sede di linee di indirizzo da parte della Giunta Comunale, che stabilisce la quota delle risorse da destinare all'istituto;
- ripartizione del budget rispetto al punteggio ottenuto in modo proporzionale rispetto all'indennità massima di € 3.000,00 per gli Istruttori e di € 4.000,00 qualora si tratti di personale inquadrato nell'Area dei Funzionari.

I superiori importi, qualora il budget assegnato all'indennità in argomento risulti insufficiente a compensare tutti gli aventi diritto, saranno riproporzionati in relazione all'effettivo stanziamento.

8.L'indennità sarà riconosciuta solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese, non compete in caso di assenza dal servizio e verrà riproporzionata in relazione ai rapporti di lavoro ad orario ridotto.

18) - CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ ART 84 CCNL FL 16.11.2022

1.Per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione degli enti, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, ai sensi dell'art. 16 del presente CCNL e seguenti, può essere riconosciuta, secondo i criteri generali di cui all'art. 7 comma 4 lett. f) (Contrattazione integrativa), una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi, erogabili anche mensilmente, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione).

2.Per Specifiche Responsabilità si intendono le seguenti attività:

- Direzione o coordinamento di un Ufficio o Servizio e dei correlati procedimenti amministrativi complessi, in autonomia gestionale e organizzativa;
- Coordinamento di funzioni e servizi in caso di assenza o impedimento del responsabile di posizione organizzativa, oggi elevata qualificazione;
- Direzione e coordinamento di unità operative semplici o complesse, di squadre di operai o di gruppi di lavoro, appositamente individuati, di pari o inferiore categoria;
- Svolgimento di funzioni per cui è prevista l'iscrizione ad un albo professionale.

3.A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale, nonché di responsabile dei Tributi;
- specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
- specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;

- specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
- specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto;
- specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;
- specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016;
- specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020.

4. La presente disciplina non si applica al personale appartenente ai profili di educatore, insegnante e docente di cui alla Sezione personale educativo e scolastico.

5. Per specifiche responsabilità presso questo Ente si intendono le seguenti attività:

- Ufficiale di stato civile
- Ufficiale di anagrafe
- Ufficiale elettorale
- Addetto CED
- Responsabile dei Tributi
- Addetti agli uffici per le relazioni col pubblico
- Personale addetto ai servizi di protezione civile
- Cancelliere presso gli uffici comunali del Giudice di Pace
- Direzione, ovvero coordinamento di un servizio, e dei correlati procedimenti amministrativi complessi in piena autonomia gestionale e organizzativa;
- Coordinamento di funzioni e servizi in caso di assenza o impedimento del Responsabile di Area, titolare di posizione organizzativa;
- Direzione e coordinamento di unità operative semplici o complesse, di squadre di operai o di gruppi di lavoro, appositamente individuati, di pari o inferiore categoria;
- Specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale
- Svolgimento di funzioni per cui è prevista l'iscrizione ad un albo professionale.

6. L'individuazione e l'attribuzione della specifica responsabilità non deve essere generalizzata e sostitutiva della produttività, né volta a compensare competenze ascrivibili alle declaratorie di cui all'allegato A del CCNL FL 16.11.2022.

7. La Giunta propone annualmente il budget da assegnare alle specifiche responsabilità.

8. L'individuazione e l'attribuzione della specifica responsabilità deve tener conto delle attività di istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili all'area di appartenenza. Le specifiche responsabilità non coincidono con l'attribuzione delle responsabilità di procedimento, pertanto non è sufficiente l'assegnazione di una responsabilità di procedimento **semplice** per far sorgere il diritto al compenso. La specifica responsabilità, anche di procedimento, deve qualificarsi come particolarmente complessa o deve riferirsi a incarichi che impongono l'assunzione di una qualche e diretta responsabilità di iniziativa e di risultato.

9.L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo avviene con atto formale di nomina da parte dei Responsabili di Area EQ e/o del Sindaco. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'Ufficio del personale.

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

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

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

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

13. L'attribuzione degli incarichi di cui al presente articolo avviene con atto formale di nomina e costituisce condizione essenziale per il riconoscimento della stessa indennità. Tale provvedimento sarà comunicato all'ufficio del personale.

14. Il compenso per l'esercizio delle responsabilità è determinato in relazione alle seguenti variabili:

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	
15 Punti max	Organizzazione (A)
21 Punti max	Complessità (B)
15 Punti max	Livello di autonomia (C)
30 Punti max	Gestione (D)
15 Punti max	Responsabilità (E)
4 Punti max	Incarico di sostituzione titolare di EQ. (F)

	<p>Organizzazione (A)</p> <p>VALUTAZIONE MASSIMA 15 punti</p> <p>La pesatura delle attività gestite dal Responsabile del Servizio/i viene effettuata dal Responsabile di Area, titolare di posizione organizzativa, e al fine dell'obiettività di valutazione si terrà conto:</p> <p>Complessità organizzativa - Numero dipendenti assegnati:</p> <p>nessun dipendente formalmente assegnato (0) fino a due, basso – da tre a cinque, medio – da sei in poi, alto (1-3-5) Grado relazioni esterne: basso-medio-alto (1-3-5) Grado relazioni interne: basso-medio-alto (1-3-5)</p>
--	--

	Complessità (B)
--	-----------------

	<p>VALUTAZIONE MASSIMA 21 punti</p> <p>La pesatura delle attività gestite dal Responsabile del Servizio/i viene effettuata dal Responsabile di Area, titolare di posizione organizzativa, e al fine dell'obiettività di valutazione si terrà conto: Grado complessità giuridica: basso-medio-alto (2-5-7) Grado complessità tecnica: basso-medio-alto (2-5-7) Grado complessità gestionale: basso-medio-alto (2-5-7)</p>
--	---

	<p>Livello di autonomia (C)</p> <p>VALUTAZIONE MASSIMA 15 punti</p> <p>La pesatura delle attività gestite dal Responsabile del Servizio/i viene effettuata dal Responsabile di Area, titolare di posizione organizzativa, e al fine dell'obiettività di valutazione si terrà conto: punti 5: il soggetto svolge incarichi che comportano un livello basso di autonomia operativa punti 10: il soggetto svolge incarichi che comportano un livello medio di autonomia operativa punti 15: il soggetto svolge incarichi che comportano un livello alto di autonomia operativa</p>
--	--

	<p>Gestione (D)</p> <p>VALUTAZIONE MASSIMA 30 punti</p> <p>La pesatura delle attività gestite dal Responsabile del Servizio/i viene effettuata dal Responsabile di Area, titolare di posizione organizzativa, in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile e al fine dell'obiettività di valutazione, si terrà conto dei seguenti punteggi: punti 0 : si attribuiscono ai dipendenti che NON espletano attività complesse previste da leggi e regolamenti punti 10: si attribuiscono ai dipendenti che espletano attività complesse previste da leggi e regolamenti punti 20: si attribuiscono ai dipendenti che espletano attività complesse anche se ripetitive che comportano rilievi esterni e denotano relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente ecc.) e con responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale punti 30: si attribuiscono ai dipendenti che espletano attività complesse</p>
--	--

	non ripetitive che comportano notevole impegno, rilievi esterni e denotano relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente ecc.) e con responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale
--	---

	<p>Responsabilità (E)</p> <p>VALUTAZIONE MASSIMA 15 punti</p> <p>La pesatura delle attività gestite dal Responsabile del Servizio/i viene effettuata dal Responsabile di Area, titolare di posizione organizzativa, e al fine dell'obiettività di valutazione si terrà conto dei seguenti punteggi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Responsabilità civile basso-medio-alto (1-3-5) • Responsabilità penale basso-medio-alto (1-3-5) • Responsabilità contabile basso-medio-alto (1-3-5)
--	---

4 Punti	Incarico di sostituzione del titolare di EQ. (F)
---------	--

15.La misura dell'indennità di cui SOPRA secondo l'Area di appartenenza verrà determinata mediante l'utilizzo del seguente modello di ripartizione:

- i superiori importi saranno direttamente proporzionali al punteggio attribuito e , qualora il budget assegnato alle specifiche responsabilità in sede di contrattazione annuale risulti insufficiente a compensare tutti gli aventi diritto, saranno riproporzionati in relazione all'effettivo stanziamento.

16.L'indennità sarà riconosciuta solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese e non competono in caso di assenza dal servizio.

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

- possibilità di determinazione del budget già in sede di linee di indirizzo da parte della Giunta Comunale, che stabilisce la quota delle risorse da destinare all'istituto;
- ripartizione del budget rispetto al punteggio ottenuto in modo proporzionale rispetto all'indennità massima di € 3.000,00 o € 4.000,00 qualora si tratti di personale inquadrato nell'Area dei Funzionari;
- **I superiori importi, qualora il budget assegnato alle specifiche responsabilità risulti insufficiente a compensare tutti gli aventi diritto, saranno riproporzionati in relazione all'effettivo stanziament ed ai rapporti di lavoro con orario ridotto.**

19) - CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PER I QUALI SPECIFICHE LEGGI OPERINO UN RINVIO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

1.Nell'ipotesi che specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva ai fini dell'attribuzione di trattamenti accessori, le parti definiscono gli istituti demandati in sede di CCDI entro sessanta giorni dall'entrata in vigore della legge.

20) - CORRELAZIONE TRA I COMPENSI DI CUI ALL'ART. 20, COMMA 1, LETT. H) (COMPENSI AGGIUNTIVI AI TITOLARI DI INCARICHI DI EQ) E LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

1. I compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) che sono corrisposti ai titolari di incarichi di EQ concorrono alla quantificazione dell'indennità di risultato secondo quanto stabilito dall'art. 13 del presente CCDI.

21) - INCREMENTO DELLE RISORSE ATTUALMENTE DESTINATE ALLA CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI, OVE IMPLICANTE, AI FINI DELL'OSSERVANZA DEI LIMITI PREVISTI DALL'ART. 23, COMMA 2 DEL D. LGS. N. 75/2017, UNA RIDUZIONE DELLE RISORSE DEL FONDO DI CUI ALL'ART. 79 DEL CCNL 16.11.2022

1. L'incremento delle risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle Elevanti Qualificazioni, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79 del CCNL fl 16.11.2022 sono consentite – previo accordo decentrato – solo nei limiti del valore pro capite del fondo, nell'ipotesi di attribuzione dell'incarico di EQ a personale già dipendente non titolare di incarico di EQ.

22) - CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI EQ

1. Ai fini della determinazione ed erogazione annuale della retribuzione di risultato degli incarichi di EQ, l'ente destina a tale particolare voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti dal proprio ordinamento.

2. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse EQ

3. Il risultato del processo valutativo costituisce la base per il calcolo della retribuzione di risultato, secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni normative e contrattuali, nonché dalla contrattazione decentrata integrativa. Terminata l'attività di valutazione da parte del Nucleo, le schede vengono trasmesse al Sindaco anche ai fini dell'attribuzione dell'indennità di risultato.

4. La retribuzione di risultato spettante è calcolata in funzione del punteggio ottenuto nella valutazione così come segue:

- valutazione inferiore al 70%: nessuna distribuzione di indennità di risultato;
- valutazione tra il 70% e il 94,99%: distribuzione della retribuzione di risultato direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito;
- valutazione pari o superiore al 95%: erogazione della percentuale massima di retribuzione di risultato erogabile.

5. L'importo dell'indennità di risultato attribuibile alla singola posizione organizzativa si ottiene come segue:

- il budget complessivo destinato all'indennità di risultato viene diviso per il numero dei dipendenti titolari di posizione organizzativa che hanno accesso al premio (quindi con valutazione superiore al 70%) determinando così il budget massimo individuale. Il budget individuale, come sopra determinato, viene diviso per il punteggio massimo ottenibile nella scheda di valutazione, moltiplicato per il punteggio effettivamente ottenuto e ponderato con l'importo dell'indennità di posizione attribuita, seguendo il seguente calcolo:

- **Retribuzione assegnata** = Retribuzione nominale x rapporto di lavoro (part time)

- **Retribuzione spettante** = Retribuzione assegnata x tempo lavoro (mesi lavorati)
- **Peso posizione (%)** = Indennità posizione spettante X 100 / Totale risorse per retribuzione di posizione.
- **Retribuzione di risultato teorica massima individuale** = Peso posizione (%) X Totale risorse per retribuzione di risultato / 100
- **Retribuzione di risultato da erogare** = Retribuzione di risultato teorica massima individuale X valutazione /100 + eventuale compenso per incarico ad interim;

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

7. Il budget individuale sarà riproporzionato alle ore prestate in caso di utilizzo in convenzione del dipendente con altro Ente.

8. Eventuali risparmi costituiscono economie di bilancio per l'anno di riferimento.

23) - INTEGRAZIONE DELLE SITUAZIONI PERSONALI E FAMILIARI PREVISTE DALL'ART. 30, COMMA 8, DEL CCNL 16.11.2022 IN MATERIA DI TURNI DI LAVORO NOTTURNI

1. Le parti concordano di non integrare il novero delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 30, comma 8, del Ccnl 16.11.2022 in materia di esclusione dai turni di lavoro notturni.

24). - INDIVIDUAZIONE DELLE FIGURE PROFESSIONALI DI CUI ALL'ART. 35, COMMA 10 (SERVIZIO MENSA E BUONO PASTO) DEL CCNL 16.11.2022

1. Il personale addetto alle attività di protezione civile, di vigilanza e di polizia locale, nonché a quelle rientranti nell'ambito scolastico ed educativo, bibliotecario e museale, fermo restando l'attribuzione del buono pasto, possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di 10 minuti, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.

25).TURNO - PREVISIONE DELLA FACOLTÀ, PER I LAVORATORI TURNISTI IN UNA GIORNATA FESTIVA INFRASETTIMANALE, DI OPTARE PER IL RIPOSO COMPENSATIVO IN LUOGO DELLA CORRESPONSIONE DELL'INDENNITÀ DI TURNO DI CUI ALL'ART. 30, COMMA 5, LETT D), DEL CCNL 16.11.2022;

1.L'Ente, in relazione alle proprie esigenze organizzative o di servizio funzionali, può istituire turni giornalieri di lavoro. E' esclusa la turnazione qualora il servizio possa essere assicurato mediante particolari e diverse articolazioni di lavoro.

2. Il turno è l'attività svolta in strutture operative che prevedono un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore, espletato in modo continuativo e senza interruzione, nel senso che esso richiede l'erogazione delle prestazioni per tutta la durata della fascia oraria interessata, senza alcuna interruzione qualunque sia la sua durata. I turni si distinguono in antimeridiani, pomeridiani e notturni.

3. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere e devono essere distribuite nell'arco del mese in modo da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuata in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno in relazione all'articolazione adottata dall'Ente. Il periodo di riferimento per calcolare la condizione di equilibrio dei turni è riferito al mese.

4. L'articolazione del turno è funzionale alle esigenze del servizio e quindi la sua definizione è di competenza del Responsabile di E.Q.
5. L'articolazione dei turni deve essere distribuita in modo articolato e avvicinato tra il personale turnista.
6. Ai fini della corresponsione dell'indennità si rimanda alle previsioni dell'art. 30 CCNL 16.11.2022.
7. L'assenza di rotazione del personale che opera sempre nello stesso arco temporale, pur in presenza di organizzazione di servizio in più turni, non determina l'erogazione dell'indennità.
8. Eventuali rotazioni inferiori alla settimana, dovute a esigenze straordinarie ed eccezionali di servizio, non fanno perdere il diritto d'indennità di turno.
9. L'indennità di turno vale a compensare, integralmente, il disagio connesso alla particolare articolazione dell'orario.
10. Le parti concordano che i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, possano optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, lett d), del CCNL fl 16.11.2022.
11. Resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, l'onere relativo alla predetta indennità di turno è computato figurativamente a carico del Fondo.

26). - ELEVAZIONE DELLA MISURA DELL'INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ

La decisione di istituire il servizio di pronta reperibilità, nell'ambito delle aree di pronto intervento individuate, spetta all'Ente nella sua veste di datore di lavoro con Delibera di Giunta, in quella sede, in relazione alle esigenze organizzative che si intendono soddisfare, saranno quantificati ed individuati, sulla base delle indicazioni del Responsabile dell'Area, anche i lavoratori da collocare in reperibilità all'interno del servizio o dell'ufficio competente.

1. L'indennità di reperibilità:

- a) è corrisposta in relazione alle aree di pronto intervento individuate dagli enti; interventi non differibili e riferiti a servizi essenziali;
- b) è quantificata in € 10,33 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,66) in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
- c) per ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di sei volte in un mese;
- d) se il servizio è frazionato, comunque in misura non inferiore a quattro ore, l'indennità è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
- e) non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
- f) non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata, le quali verranno remunerate come lavoro straordinario o compensate, a richiesta del dipendente;

2. Le parti concordano la possibilità di elevare, con delibera di Giunta Comunale, per ciascun dipendente a n. 12 reperibilità al mese, rimodulando la misura dell'indennità in € 13,00, per ogni turno di reperibilità eccedente il numero previsto dalla lett. c) del comma precedente.

3. Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

4. Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente.

5. Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono assegnate ai seguenti servizi/area, individuati dall'Ente con atto formale di Giunta Municipale.

6. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance organizzativa ed individuale.

27) - LINEE DI INDIRIZZO E I CRITERI GENERALI PER LA INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE CONCERNENTI LA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

1. L'ente si impegna a diffondere il principio della "cultura della sicurezza" attraverso gli istituti dell'informazione e della formazione.
2. In materia di sicurezza sui luoghi di lavoro si continuerà ad assicurare, nel tempo, l'attuazione della normativa in materia secondo le indicazioni del documento di valutazione dei rischi, a tal fine costantemente aggiornato. In particolare, attraverso le specifiche riunioni previste dalla normativa generale in materia e con il contributo del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, verranno individuate le priorità di azione che garantiscano nel tempo il miglioramento dei livelli di sicurezza negli ambienti di lavoro.
3. Gli interventi di formazione ed informazione del personale saranno svolti con cadenza periodica ed in tutti i casi previsti dalla vigente normativa, in modo da garantire un adeguato e continuo grado di aggiornamento. Con lo stesso intento verranno gestite la formazione specifica per il personale addetto alle misure antincendio ed al primo soccorso e le esercitazioni generali per le situazioni di emergenza.
4. Il piano sanitario, predisposto periodicamente dal medico competente, sarà tempestivamente adeguato in relazione ai mutamenti organizzativi e professionali che si realizzeranno.
5. Le attività formative organizzate dall'ente per il personale, previo confronto con il rappresentante per la sicurezza, si svolgono in orario di servizio, sono periodicamente ripetute in relazione all'evoluzione ed all'insorgenza di nuovi rischi.

28) - ELEVAZIONE DEL CONTINGENTE DEI RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO PARZIALE AI SENSI DELL'ART. 53, COMMA 2, DEL CCNL FL 21.5.2018

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno.
2. I rapporti di lavoro a tempo parziale costituiti a seguito di procedure di stabilizzazione di LSU/LPU ovvero conseguenti ad assunzioni finalizzate al superamento del precariato non concorrono ai fini della determinazione della quota del 25% di cui al periodo precedente.
3. Le parti possono stabilire, con specifico accordo della validità di un anno, l'incremento della percentuale massima prevista al comma 1, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari dei dipendenti interessati.

29) - EFFICACIA

1. Il presente contratto conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto collettivo integrativo.