

**VERBALE INCONTRO PER IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE
DIPENDENTE DEL COMUNE DI BASCIANO 2023/2025 E RIPARTO FONDO RISORSE DECENTRATE
ANNUALITA' ECONOMICA 2023**

In data 30.10.2023 alle ore quindici e minuti quarantatrè (ore 15.43) presso la sede municipale del Comune di Basciano ha avuto l'incontro tra:

- La delegazione di parte pubblica, composta da:
 - Vice Segretario Comunale e Responsabile Area II - Dott Marco Viviani – Presidente;
 - Responsabile Area II – Geom. Donato D'Evangelista – Componente.

- La delegazione Sindacale Unitaria nella Persona della Sig.ra:
 - Diana Di Nicola

- La delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:
 - C.G.I.L. – FP: Mauro Pettinaro
 - C.I.S.L. – F.P.: Marco De Febis
 - U.I.L. – F.P.: Massimiliano Bravo

Le parti aprono la discussione sul contratto decentrato integrativo parte normativa 2023/2025 e riparto economico 2023.

Al termine della riunione le parti convengono ed approvano l'allegato CCDI del personale dipendente del Comune di Basciano, relativo agli anni 2023-2024-2025 e la ripartizione del Fondo di produttività 2023 per la parte economica, così come costituito con determinazione dirigenziale n. 219/507 RG del 18.09.2023.

Le parti prendono altresì atto favorevolmente del Regolamento per la distribuzione degli incentivi funzioni tecniche.

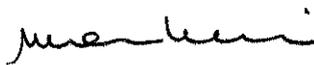
Le parti concordano che, a seguito dell'approvazione del presente accordo da parte della Giunta Comunale, qualora la stessa Giunta, previo parere favorevole del Revisore Unico dei Conti, lo approvi senza modifiche, la relativa sottoscrizione definitiva autorizzata dalla Giunta Comunale avverrà, per le rappresentanze sindacali territoriali, tramite scambio di PEC, per ragioni logistico-organizzative.

La seduta è tolta alle ore sedici e minuti diciassette (ore 16.17).

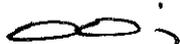
Letto approvato e sottoscritto.

Per la parte Pubblica

Dott. Marco Viviani

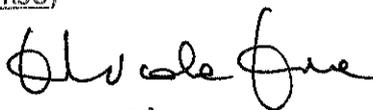


Geom. Donato D'Evangelista



Per delegazione Sindacale Unitaria (RSU)

Sig.ra Diana Di Nicola



Le OO.SS.

CIGL – Mauro Pettinaro



CISL – Marco De Febis




UIL – Massimiliano Bravo

CCDI 2023-2025
COMUNE DI BASCIANO



TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

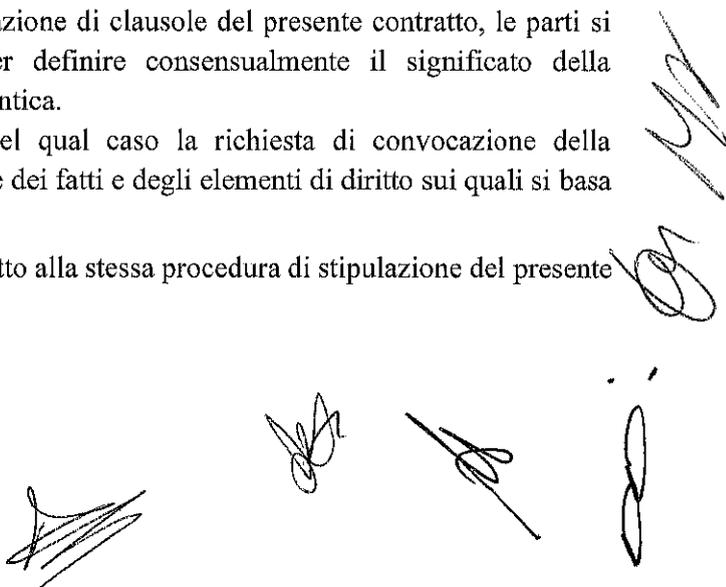
1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale e con contratto di formazione e lavoro.
2. Il presente CCDI ha durata triennale decorrente dall'1.1.2023 e sino al 31.12.2025, ad eccezione per gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato e automatico previsti dal CCNL Funzioni Locali 16/11/2022 (da ora solo CCNL).
3. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano successive norme di legge o di CCNL incompatibili/contrastanti.
4. 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 come riportato nell'art. 8 comma 4 del CCNL.
5. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso l'invio del testo e la pubblicazione sul sito dell'Ente.

Art. 2 – Verifiche dell'attuazione del contratto (art. 8, comma 8, CCNL)

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno 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 pubblica.
2. I soggetti sottoscrittori potranno richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata al Presidente della delegazione trattante di parte pubblica che convocherà la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 3 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione di clausole del presente contratto, le parti si incontrano entro 10 giorni dalla richiesta per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione della delegazione deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso.

TITOLO II – TRATTAMENTO DEL PERSONALE

Art. 4 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili (art. 7, comma 4, lettera a) CCNL)

1. Le parti definiscono annualmente i criteri di ripartizione delle risorse (stabili e variabili) disponibili per la contrattazione integrativa (art. 80 comma 1 del CCNL) tra le diverse modalità di utilizzo (art. 80 comma del CCNL), fermo restando che i nuovi differenziali retributivi, comprensivi del rateo di Tredicesima, devono essere finanziati esclusivamente da risorse stabili.
2. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

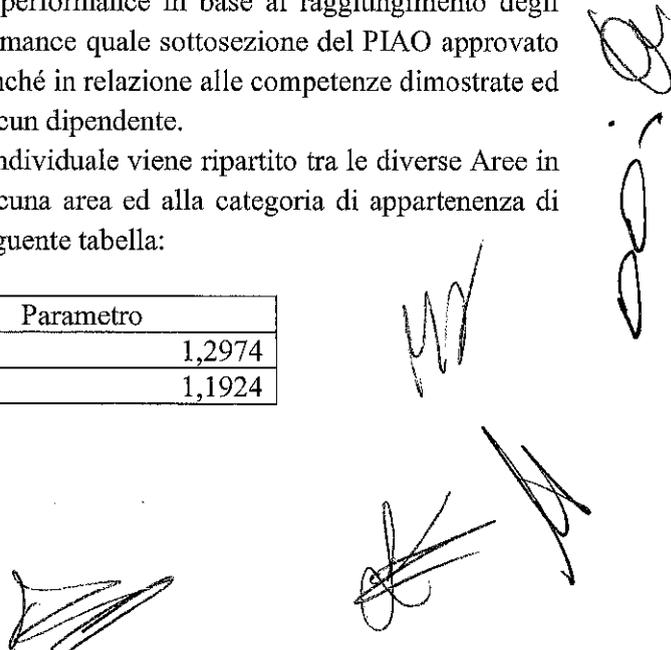
Art. 5 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (art. 7, comma 4, lettera b) CCNL)

1. Le risorse decentrate che, annualmente, vengono destinate ad incentivare la performance del personale dipendente, sono distinte in due parti:
 - il 40% è destinato a remunerare la performance organizzativa;
 - il 60% è destinato a remunerare la performance individuale.
2. Le risorse messe a disposizione per la performance organizzativa e individuale verranno ripartite tra le varie Aree, sulla base delle valutazioni effettuate dai relativi Responsabili con gli strumenti previsti dal sistema di valutazione, in base al numero di dipendenti assegnati alle aree medesime.
3. Le assenze dal servizio, a qualunque titolo, non devono incidere sulla determinazione dei premi di Performance individuale in misura proporzionale.
4. I premi correlati alla performance vengono erogati **annualmente** entro il mese di **settembre**.

Art. 6 - Premi performance e Differenziazione del premio individuale (art. 81 CCNL e art. 7, comma 4, lettera e) CCNL)

1. Le risorse destinate alla performance individuale vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel piano della performance quale sottosezione del PIAO approvato annualmente con delibera della Giunta Comunale, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.
2. Il budget delle risorse destinate alla performance individuale viene ripartito tra le diverse Aree in funzione del numero dei dipendenti assegnati a ciascuna area ed alla categoria di appartenenza di ciascun dipendente, secondo i parametri di cui alla seguente tabella:

CATEGORIA	Parametro
Operatori (ex cat. A)	1,2974
Operatori Esperti (ex cat. B)	1,1924



Istruttori (ex cat. C)	1,0570
Funzionari (ex cat. D non p.o.)	1,0000

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

4. Le parti prendono atto che tale quota potrà subire un aumento o una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.

5. Il fondo destinato alla performance individuale, al netto della quota per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo art.16, viene suddiviso tra i dipendenti con la seguente formula:

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

P.I. = premio performance individuale

F = Fondo complessivo da ripartire

$\sum p$ = sommatoria dei punteggi risultanti dalle schede di valutazione

p.i. = punteggio individuale

Al 25% dei dipendenti (quota massima) che conseguono la valutazione più elevata è attribuita una maggiorazione del premio individuale nella misura del 30% (limite minimo 30%) del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente applicando la seguente formula:

$$P = F / [\sum dip + 0,3 \times (25\% \sum dip)]$$

P = premio

F = quota fondo performance individuale da ripartire

$\sum dip$ = n. dipendenti valutati positivamente secondo il sistema di misurazione e valutazione dell'ente

In caso di parità dei punteggi la maggiorazione è attribuita secondo i seguenti criteri: a) superiore valutazione media del triennio; b) non aver percepito la maggiorazione del premio l'anno precedente; c) maggiore anzianità di servizio nell'ente.

Art. 7- Definizione delle procedure per le progressioni economiche (differenziali stipendiali art. 7, comma 4, letterac) CCNL)

1. I "Differenziali Stipendiali" vengono riconosciuti, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili, ai sensi delle destinazioni operate in applicazione delle prescrizioni di cui all'art. 7 del presente contratto integrativo, secondo i criteri relativi alle procedure di riconoscimento indicate ai successivi commi, in conformità a quanto prescritto dall'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL.

2. L'annualità, sotto il profilo giuridico, cui si riferisce la progressione economica è quella nella quale viene sottoscritto il contratto integrativo che ne prevede l'attivazione. L'attribuzione della

progressione economica decorre dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che ne prevede l'attivazione.

3. Il Sistema di attribuzione dei "Differenziali Stipendiali" è basato sui seguenti criteri generali:

- l'ammontare complessivo delle risorse destinate ai "Differenziali Stipendiali" viene individuato in sede di contrattazione decentrata annuale in base alle risorse stabili disponibili nel fondo;
- sulla base delle risorse stanziare per i "Differenziali Stipendiali" vengono avviate le relative procedure con finanziamento dalle risorse stabili di cui adesso art. 79, commi 1 e 1 bis) del CCNL;
- il personale interessato è quello in servizio nell'Ente alla data del 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto;
- per poter accedere alle progressioni economiche occorre aver maturato alla data del 1° gennaio dell'anno di attivazione dell'istituto un'anzianità minima pari a **tre anni** nella posizione economica in godimento;
- ai fini del computo del requisito di anzianità di cui alla lettera precedente, il rapporto di lavoro a tempo parziale non è riproporzionabile ai fini della maturazione del predetto periodo e il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro, che prosegue con il nuovo ente; pertanto nel periodo di cui sopra si computa anche la pregressa permanenza nella posizione economica di provenienza;
- per accedere alla procedura di attribuzione della PEO viene stabilita la soglia minima di accesso di punti 70/100 come valore medio del triennio di valutazione precedente riferita alla valutazione della performance individuale;
- accede alla procedura di attribuzione della PEO il dipendente che non sia stato valutato in una annualità del triennio di riferimento, prendendo 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 (art. 14 comma 2 lettera d) punto 1);
- il punteggio di valutazione della performance individuale di un dipendente effettuato con riferimento a porzioni di anno viene riproporzionato in base ai mesi di effettiva prestazione;
- in caso di sistemi di valutazione differenti da quello adottato nell'Ente, il punteggio da prendere a riferimento per il triennio di valutazione sarà quello che deriva dalla riparametrazione tra i due sistemi; (- assenza di sanzioni disciplinari superiori alla multa nel biennio precedente quello di indizione della procedura in questione).

4. 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:

- 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: viene attribuito un peso pari al 70% del totale;
- 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 nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi: viene attribuito un peso pari al 20% del totale (punti 4 all'anno, per massimo cinque anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella posizione economica in godimento);
- ulteriori criteri, correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi

formativi di cui all'art. 55: viene attribuito un peso pari al 10% del totale (punti 1 per ogni corso di formazione, debitamente attestato, svolto nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure. Si valutano solamente i corsi di formazione che si concludono con accertamento finale, sino a un massimo di 10 corsi nel triennio. Non si conteggiano i corsi di formazione la cui frequenza è obbligatoria - sicurezza sui luoghi di lavoro, anticorruzione e trasparenza, HACCP).

5. Al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione dei suddetti criteri differenziato in relazione al numero di anni trascorsi dall'ultima progressione economica attribuita al dipendente (7 anni 1%, 8 anni 2%, 9 anni e oltre 3%).

6. In caso di parità di punteggio nella graduatoria, la PEO verrà attribuita secondo i seguenti criteri preferenziali: 1) maggiore anzianità nella posizione economica della categoria di appartenenza; 2) maggiore anzianità di servizio; 3) maggiore età anagrafica.

Dopo la stipula definitiva del contratto decentrato viene pubblicato un avviso pubblico destinato a tutti i dipendenti compreso il personale distaccato o comandato, nel quale vengono indicati i "Differenziali Stipendiali", distinti per area/servizio/settore, assegnabili nell'anno di riferimento. L'avviso contiene anche i termini entro cui presentare la relativa istanza.

7. Gli interessati possono presentare richiesta di contraddittorio/riesame del proprio punteggio mediante istanza scritta da presentare al Responsabile del Personale (per le aree degli operatori, operatori esperti ed istruttori) o al Segretario comunale (per l'Area delle Elevate Qualificazioni), entro detto termine (10 gg). Il dipendente nel contraddittorio/riesame potrà farsi assistere dall'O.S. cui è iscritto o conferisce delega. Del contraddittorio/riesame verrà redatto processo verbale nel quale verranno riportate le rispettive posizioni e l'esito del contraddittorio. Trascorso tale periodo, il Responsabile/Segretario comunale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria provvisoria entro ulteriori 10 gg., rendendola definitiva. Le graduatorie hanno vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

8. Il Responsabile del Personale avvierà e disciplinerà, secondo i criteri di cui al presente articolo, la procedura selettiva.

9. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende partecipa alle selezioni per l'attribuzione dei differenziali stipendiali previsti per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza, secondo i criteri e le procedure indicate nel presente allegato. A tal fine il comune, tramite il servizio Personale, dovrà acquisire dall'ente utilizzatore, con cadenza annuale, tutte le informazioni relative alle valutazioni della performance individuale e alla eventuale partecipazione ai corsi di formazione. In presenza di un sistema di misurazione e valutazione diverso tra comune e ente utilizzatore, si provvederà alla riparametrazione del punteggio della performance individuale.

10. In caso di assunzione a tempo indeterminato di un dipendente, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso il medesimo ente o nell'Unione dei comuni a cui il comune aderisce, con mansioni del medesimo profilo e categoria di inquadramento, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa richiesta al precedente comma 5, per l'applicazione dell'istituto delle progressioni economiche all'interno della categoria.

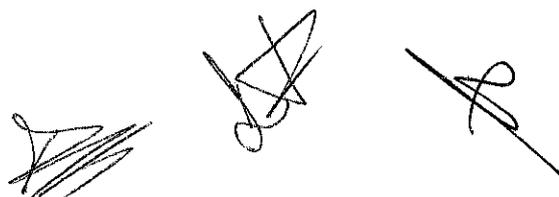


Tabella Criteri di valutazione per le progressioni economiche orizzontali

Area	Valutazione della performance del triennio precedente (non inferiore a 40)	Esperienza professionale (punti 4 all'anno, per massimo cinque anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella posizione economica in godimento)	Competenz e professional iacquisite a seguito di percorsi formativi (punti 1 per ogni corso di formazione, debitamente attestato, svolto nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure)	Totale massimo
Operatori	70	20	10	100
Operatori esperti	70	20	10	100
Istruttori	70	20	10	100
Funzionari E.Q.	70	20	10	100

Art. 8 Individuazione valori e definizione criteri attribuzione indennità condizioni di lavoro(art. 84-bis, comma 4, lettera d) CCNL)

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti **misure**: Espletamento di attività esposta a rischio: euro 1,50 al giorno;

Espletamento di attività disagiata: euro 1,50 al giorno;

Espletamento di maneggio valori: euro 1,50 al giorno per valori maneggiati fino a euro 3.000,00; euro 2,00 al giorno per valori maneggiati fino a euro 5.000,00; euro 3,00 per valori maneggiati superiori ad Euro 5.000,00;

2. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci con un massimo comunque non superiore a 3,00 euro al giorno, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività).

3.A. Attività a rischio

Si individuano i fattori **rilevanti** di rischio di seguito elencati o individuate dal D.V.R. dell'ente:

- Attività che comportano utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di

natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;

- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;

- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisico.

3.B. Attività disagiate

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

Si individuano i seguenti fattori (le seguenti condizioni) rilevanti di disagio:

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

- prestazione richiesta e resa per attività a contatto con utenza avente particolari problematiche socio economiche.

3.C. Maneggio valori

L'indennità compete ai dipendenti adibiti (in via continuativa) a servizi che comportino maneggio di valori per i giorni di effettivo svolgimento delle attività di maneggio valori. In sede di prima applicazione vengono individuate le seguenti figure:

- Economo comunale;

- Agenti contabili individuati con provvedimento;

- Addetti di Polizia Locale individuati agenti contabili con provvedimento.

4. L'indennità viene erogata mensilmente con riferimento all'attività svolta nel mese precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e dell'attestazione del competente Responsabile dei giorni di effettivo svolgimento delle attività rischiose/disagiate/di maneggio valori.

5. L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza esclusiva dei singoli Titolari di incarico di E.Q., sulla base delle presenti disposizioni.

Art. 9 - Criteri attribuzione indennità per specifiche responsabilità (art. 7, comma 4, lettera f) CCNL)

1. L'indennità prevista dall'art. 84 del CCNL viene riconosciuta, secondo i seguenti criteri generali:

a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Titolare di incarico di E.Q., con atto scritto, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;

b) il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti

e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente;

c) in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità. La Conferenza dei Responsabili di settore provvede al riparto delle somme tra i vari settori, sulla base delle unità di personale interessate secondo il criterio di proporzionalità tenuto conto del numero di dipendenti, anche per Area di inquadramento (numero di Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari), assegnati a ciascuna struttura, dei servizi dagli stessi gestiti e del peso degli obiettivi assegnati alla medesima.

2. **Le fattispecie** ai quali il Titolare di incarico di E.Q. dovrà fare riferimento sono le seguenti:

- 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);
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Reg.to Eu 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...);
- 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 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.

Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca.

Le specifiche responsabilità vengono assegnati annualmente dai Titolari di incarico di E.Q. con atti formali preventivi adeguatamente motivati.

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

PER L'AREA DEGLI OPERATORI ED OPERATORI ESPERTI:

COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI €. 1.500,00

Punti da 40 a 49	Max €.	300,00
Punti da 50 a 69	Max €.	500,00
Punti da 70 a 89	Max €.	1.000,00
Punti da 90 a 100	Max €.	1.500,00

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

Totale punteggio massimo per Area Operatori ed Operatori esperti: 100

PER L'AREA DEGLI ISTRUTTORI:

COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI €. 1.500,00

Punti da 40 a 49	Max €.	300,00
------------------	--------	--------

M
Per
;

[Handwritten signatures]

Punti	da	50	a	69	Max	€ 500,00
Punti	da	70	a	89	Max	€ 1.000,00
Punti	da	90	a	100	Max	€ 1.500,00

Descrizione della specifica responsabilità/dei compiti di responsabilità	CONDIZIONI	PUNTEGGIO
1. Responsabilità di procedimenti amministrativi non rientranti nella mansione tipica dell'Area, ai sensi delle disposizioni di cui alla Legge n. 241/1990 e successive modificazioni ed integrazioni e/o responsabilità di procedimenti tecnici complessi con responsabilità collegate ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti	Procedimenti ripetitivi e standardizzati con valenza interna	fino a 20
	Procedimenti non ripetitivi non standardizzati con valenza esterna	da 21 a 30
2. Responsabilità di coordinamento non occasionale di gruppi o squadre di lavoro (interni o esterni) finalizzati al conseguimento di risultati unitari specifici, (non rientranti nella specifica mansione tipica dell'Area)	Almeno 3 persone	fino a 20
3. Responsabilità di procedimenti dispesa: Gestione capitoli per conto del Dirigente del Settore/Servizio	SI	fino a 10

4. Responsabilità di attività che richiedono particolari ed elevate abilità, competenze e professionalità correlate al possesso di autonomia ed eventualmente studi, approfondimenti ecc. e/o conoscenza e capacità di utilizzo apparecchiature o programmi informatici	<p>MODESTO</p> <p>Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate, in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una</p>	fino a 10
---	--	-----------

molto avanzati e/o particolarmente complessi (anche correlati a iscrizioni a Collegio o Ordine Professionale in ambito attinente alla funzione svolta).	prassi consolidata	
	ELEVATO. Il soggetto svolge incarichi che comportano un elevato livello di autonomia operativa	da 11 a 30
5. Partecipazione a commissioni di gara, commissioni esami ecc.	Abituale	fino a 10

Totale punteggio massimo per Area Istruttori: 100

PER L'AREA DEI FUNZIONARI (non titolari di incarico di EQ):

COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI €. 3.000,00

Punti da 40 a 49	Max € 500,00
Punti da 50 a 69	Max € 1.500,00
Punti da 70 a 89	Max € 2.000,00
Punti da 90 a 100	Max € 3.000,00

Descrizione della specifica responsabilità/dei compiti di responsabilità	CONDIZIONI	PUNTEGGI O
1. Responsabilità di procedimenti amministrativi/tecnici complessi con responsabilità collegate ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o da regolamenti aventi anche rilevanza esterna, funzioni implicanti concorso decisionale	Procedimenti ripetitivi e standardizzati con valenza interna	fino a 25
	Procedimenti non ripetitivi non standardizzati anche con valenza esterna	da 26 a 40

2. Responsabilità di attività che richiedono particolari ed elevate abilità, competenze e professionalità correlate al possesso di autonomia ed eventualmente studi, approfondimenti ecc. e/o conoscenza e capacità di utilizzo apparecchiature o programmi informatici molto avanzati e/o particolarmente complessi (anche correlati a iscrizioni a Collegio o Ordine Professionale in ambito attinente alla funzione svolta).	MODESTO Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate, in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata	fino a 25
	ELEVATO Il soggetto svolge incarichi che comportano un elevato livello di autonomia operativa	da 26 a 40
3. Partecipazione a commissioni di gara, partecipazione a corsi in qualità di relatore, udienze, difesa e rappresentanza dell'Ente, commissioni esami, ecc.	Occasionale	fino a 10
	Abituale	da 11 a 20

Totale punteggio massimo per Area Funzionari non titolari di incarico EQ: 100

L'indennità per specifiche responsabilità **non è frazionabile, è proporzionata** ai mesi/giorni di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) e viene erogata **annualmente** a seguito dell'assegnazione formale. Qualora dall'applicazione delle misure di cui agli articoli precedenti dovesse risultare una somma superiore all'importo stanziato si dovrà procedere a riproporzionare le indennità.

Art. 10 – Elevazione valore indennità e numero turni di reperibilità (art. 7, comma 4, letterai) e lettera k) CCNL)

1. Il limite di sei volte al mese per la reperibilità in presenza di situazioni di emergenza, è elevato fino ad un massimo di otto volte al mese. L'aumento dei turni in questione non può superare la durata di mesi due continuativi.
2. L'importo dell'indennità di reperibilità è elevato ad euro 13,00 (per ogni turno di dodici ore) in presenza di situazioni di cui al comma 1, per le sole giornate eccedenti le sei mensili.

Art. 11 – Elevazione turni notturni (art. 7, comma 4, lettera l) CCNL)

1. Il numero mensile dei turni notturni non può essere superiore a 10.

Art. 12 – Criteri individuazione misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, comma 4, lettera m) CCNL)

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, a smaller one in the center, and another on the right. There are also some vertical scribbles on the far right margin.

1. L'ente, d'intesa con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, i rappresentanti per la sicurezza dei lavoratori ed il medico competente, provvede all'adozione di idonee iniziative volte ad assicurare la costante e scrupolosa applicazione della disciplina comunitaria e di tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti tenendo conto, in particolare, delle misure finalizzate a garantire:

- il miglioramento delle condizioni di lavoro, da perseguire mediante la predisposizione di ambienti lavorativi salubri, dignitosi e funzionali;
- l'abbattimento delle barriere architettoniche, specie per facilitare l'attività di eventuali lavoratori diversamente abili;
- la fornitura, al personale interessato, dei dispositivi di protezione individuale e di specifici indumenti da lavoro;
- la prevenzione delle aggressioni sul lavoro, degli infortuni e delle malattie professionali.

1. Per mezzo del medico competente di cui al D. Lgs. n.81/2008 l'ente assicura a tutto il personale, con oneri a proprio carico, periodiche visite mediche per finalità di medicina sociale e preventiva.
2. Per il conseguimento delle finalità di cui al presente articolo l'ente, in sede di bilancio, stanZIA apposite risorse finanziarie.

Art. 13 – Elevazione contingente rapporti di lavoro a tempo parziale (art. 7, comma 4, lettera n) CCNL)

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.
2. In presenza di gravi e documentate situazioni familiari e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.

Art. 14 – Limite individuale ore nella banca delle ore (art. 7, comma 4, lettera o) CCNL)

1. La banca delle ore contiene, ove istituita, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione a titolo di permesso compensativo, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
2. Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, qualora istituita, è di n. 50 ore.

Art. 15 – Criteri individuazione fasce flessibilità orario di lavoro (art. 7, comma 4, lettera p) CCNL)

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'ente l'istituto dell'orario flessibile.
2. La flessibilità prevede la possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita per



mezz'ora, nell'orario mattutino e pomeridiano con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario in accordo con il Responsabile di servizio per i dipendenti delle rispettive Aree, o in accordo con il Segretario Comunale per i Titolari di Incarichi di E.Q.

3. Le parti convengono che, in relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, con ulteriori trenta minuti di flessibilità rispetto a quelli di cui al comma precedente, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

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

4. La flessibilità non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (quali trasporto scolastico, insegnanti scuole comunali, servizi in turno).

5. Nel lavoro prestato a turno è ammessa una flessibilità massima di **cinque minuti** mediante posticipazione, in entrata e in uscita sul medesimo turno.

Art. 16 – Elevazione periodo orario multiperiodale (art. 7, comma 4, lettera q) CCNL)

1. Il periodo di maggiore e di minore concentrazione dell'orario multiperiodale di massimo tredici settimane è elevato fino ad un massimo di 15 settimane.

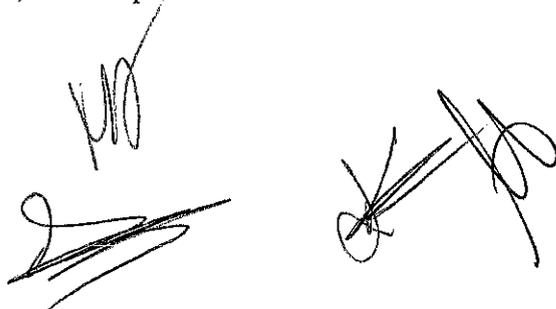
Art. 17 – Individuazioni ragioni necessarie per elevare l'arco temporale per calcolo 48 ore settimanali medie di lavoro (art. 7, comma 4, lettera r) CCNL)

1. Il periodo di sei mesi per calcolare la durata media dell'orario di lavoro di 48 ore settimanali, compreso lo straordinario è incrementato di ulteriori sei mesi in presenza di esigenze obiettive determinate da:

- situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richiede tempi lunghi;
- presenza di eventi naturali che richiedono una maggiore presenza sul posto di lavoro.

Art. 18 - Innovazioni tecnologiche, riflessi su qualità del lavoro e professionalità (art. 7, comma 4, lettera t) CCNL)

1. Al fine di governare questi processi risulta fondamentale agire sullo sviluppo formativo del personale, da perseguire mediante costanti interventi di aggiornamento e di specializzazione di tutto il personale e di riqualificazione del personale interessato da modifiche del profilo originario e/o chiamato ad espletare nuovi compiti per i quali non possiede una specifica preparazione. In tale contesto l'ente, compatibilmente con i vincoli di bilancio, stanziando specifiche risorse.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

Art. 19 - Incremento di risorse retribuzione di posizione e risultato (art. 7, comma 4, lettera u) CCNL)

1. Qualora si ravvisi l'esigenza di dover incrementare l'ammontare delle risorse destinate al finanziamento delle retribuzioni di posizione e risultato e ciò comporti superamento del limite, le parti convengono che, in sede di CCDI economico annuale, vanno adottate le misure più opportune al fine di contemperare le esigenze di tutti i dipendenti.

Art. 20 - Criteri generali determinazione retribuzione di risultato titolari incarico E.Q. (art.7, comma 4, lettera v) CCNL)

1. L'ente destina all'istituto, annualmente, una quota non inferiore al 15% dell'ammontare complessivo delle risorse finalizzate ad erogare le retribuzioni di posizione e risultato a tutti i Titolari di incarico di E.Q. al tempo presenti.

2. Nel caso di conferimento ad un dipendente, già Titolare di incarico di E.Q., di un incarico *ad interim* relativo ad altra posizione di responsabilità, all'incaricato è attribuito un compenso integrativo della retribuzione di risultato, ragguagliato alla durata dell'incarico stesso, la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione in godimento.

3. Per definire la percentuale dell'integrazione l'Ente tiene conto della complessità delle funzioni da assolvere, del livello di responsabilità connesso all'incarico e del grado di conseguimento degli obiettivi assegnati.

4. L'erogazione dell'indennità di risultato per ciascuna posizione organizzativa è parametrata al punteggio ottenuto dal sistema di valutazione ed alla indennità di posizione in godimento;

Art. 21 - Integrazione situazioni esclusione turni notturni (art. 7, comma 4, lettera z) CCNL)

1. Le situazioni personali che, a richiesta, posso escludere dall'effettuazione dei turni notturni sono le seguenti:

- dipendenti che rientrano da periodi di assenza non sporadica, connessi a motivi familiari o di salute;
- dipendenti il cui coniuge/parte civile non abbia lo stesso domicilio e vi siano componenti minorenni della famiglia anagrafica;
- separati, vedovi e divorziati con figli minori conviventi;
- personale di età superiore a 55 anni.

Art. 22 - Individuazione figure professionali che possono fruire pausa pasto ridotta a inizio fine turno lavoro (art. 7, comma 4, lettera aa) CCNL)

1. Vengono individuate le seguenti figure professionali che 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:



- Attività di protezione civile (compresi gli interventi di sgombero neve);
- Attività di vigilanza e di polizia locale;
- Attività ambito scolastico ed educativo;
- Attività ambito bibliotecario e museale.

Art. 23 – Recupero compensativo per attività prestata in giornata festiva infrasettimanale (art. 7, comma 4, lettera ac) CCNL)

1. L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dal personale turnista dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno prevista dal CCNL.
2. I compensi spettanti al personale vanno liquidati mensilmente con riferimento all'attività svolta in giorni di festivo infrasettimanale nel mese precedente sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e dell'auto rizzazione rilasciata dal competente Responsabile.

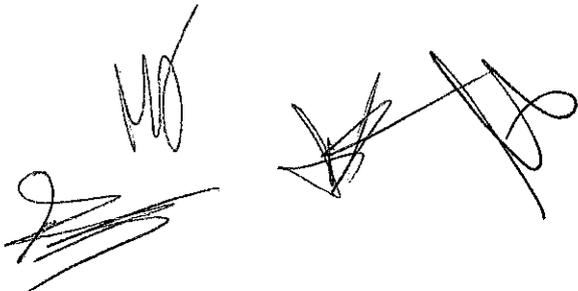
TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 24 - Individuazione valori e definizione criteri attribuzione indennità servizio esterno(art. 7, comma 4, lettera e) CCNL)

1. L'indennità compete al personale di Polizia Locale, con esclusione dei Titolari di incarico di E.Q., che, in via continuativa, rende la propria ordinaria attività lavorativa in servizi esterni di vigilanza.
2. Tenuto conto delle caratteristiche ambientali, dimensionali ed organizzative dell'Ente, l'indennità, che spetta solo nelle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno, in proporzione alle ore effettivamente svolte e certificate, viene determinata nella misura massima di euro **6,00** al giorno, da riparametrare alle ore effettivamente prestate all'esterno.
3. L'indennità è liquidata di norma trimestralmente, con riferimento all'attività svolta neltrimestre precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze e dell'attestazione con la quale il Responsabile della Polizia Locale rende noto al Resp.ledel Personale i nominativi degli operatori aventi diritto al compenso.

Art. 25 - Individuazione valori e definizione criteri erogazione indennità di funzione (art. 7, comma 4, lettera w) CCNL)

1. L'ammontare delle risorse destinate all'indennità di funzione viene stabilito nel CCDI economico annuale.
2. L'indennità viene **erogata** al personale di Polizia Locale, con esclusione dei Titolari di incarico di E.Q., per remunerare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito in base al Regolamento Comunale di Polizia Locale.
3. Il fondo disponibile è assegnato in gestione al Responsabile della Polizia Locale il quale, con



specifico provvedimento da trasmettere in copia al Resp.le del Personale, provvede al riparto delle somme, tenendo conto dei seguenti criteri generali:

- a) AGENTE:
Euro 1.500,00
- b) SOTTUFFICIALE
Euro 2.000,00
- c) UFFICIALE
Euro 2.500,00

All'interno di ogni fascia l'importo viene assegnato in base a:

- grado rivestito (in base al Reg.to di Polizia Locale);
 - responsabilità connesse al grado rivestito (in base al Reg.to di Polizia Locale);
4. L'indennità, da corrispondere per dodici mensilità, viene erogata annualmente sulla base del provvedimento adottato dal Responsabile della Polizia Locale.

Art. 26 - Buono pasto polizia locale (art. del CCNL)

1. Il personale della polizia locale, in attuazione dell'art. del CCNL, ha diritto al buono pasto, (nel limite di due a settimana,) allorché l'orario di lavoro, sia esso straordinario, **ordinario** o per recupero, ricada tra l'orario antimeridiano (06.00-14.00) e pomeridiano (14:00-18:00) o tra l'orario pomeridiano (14:00-18:00) e serale (18:00-24:00) o tra l'orario serale (18:00-24:00) e notturno (24:00-06:00) ed in tali casi la durata della pausa è fissata in dieci minuti, da porre all'inizio o alla fine del turno.

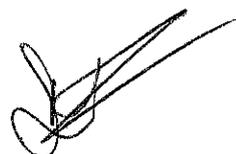
Art. 27 Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato. (art. 56-ter CCNL 2018)

1. Le parti convengono che la disciplina di cui all'art. 56-ter del CCNL 21.05.2018 in materia di prestazioni del personale in occasione dello svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato, applicabile con la stipula del presente contratto, troverà concreta attuazione solo dopo l'adozione dell'apposito regolamento comunale.

TITOLO IV - NORME FINALI

Art. 28 – Clausole finali

1. Per quanto non previsto dal presente contratto si fa rinvio alle disposizioni previste in materia dalle leggi e dai contratti collettivi nazionali di lavoro nel tempo vigenti.



**Destinazione del fondo per le politiche di sviluppo
delle risorse umane e per la produttività – Anno 2023**

Riferimenti normativi	N.	Oggetto	Anno 2023
	1	Progressioni economiche orizzontali consolidate	€ 3.034,74
Art. 14 CCNL 16.11.2022	2	Differenziali stipendiali (PEC) da attribuire anno 2023 (n. 1 istruttore ex cat. C)	€ 750,00
CCNL 22 gennaio 2004 Articolo 33	3	Indennità di comparto – quota fondo	€ 4.901,00
Art. 100 CCNL 16.11.2022	4	Indennità di servizio esterno	€ 0,00
Art. 97 CCNL 16.11.2022	5	Indennità di funzione	€ 0,00
Art. 84-bis CCNL 16.11.2022	6	Indennità condizioni lavoro: Rischio Maneggio valori Disagio	€ 270,00 € 200,00 € 0,00
Art. 84 CCNL 16.11.2022	7	Specifiche responsabilità personale categoria B-C-D	€ 2.000,00
Art. 80 comma 2 lett. A e B CCNL 16.11.2022	8	Attività complessiva delle Aree conseguente alla performance individuale e organizzativa, comprensiva di premio individuale	€ di cui: 2.675,02 1) € per 1.605,01 2) performance individuale 3) € per 1.070,01 performance organizzativa
Utilizzo risorse parte stabile – Anno 2023			€ 13.830,76

2. Si comunica altresì la seguente previsione:

Art. 45 comma 4 D.Lgs. 36/2023	9	Attività progettazione interna – funzioni tecniche	€ 15.000,00
Art 1 comma 793 Legge 160/2019	10	Compensi per Riscossione coattiva e Funzionario Responsabile della Riscossione	€ 1.500,00
Art. 80 comma 2 lett. G e B CCNL 16.11.2022 art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018 – Art 1 comma 793 dell'articolo 1 della legge 160/2019	11	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - entrate conto terzi o utenza - tra cui i compensi censimento ISTAT	€ 0,00
CCNL 21 maggio 2018 Articolo 67, comma 3, lettera c)	12		€ 0,00
Art. 79 comma 1 lett. b)	13	Incremento € 84,50 per ogni dip. in servizio al 31/12/2018 - anno 2021 (se non inserito nel fondo 2022) e 2022	€ 1.352,00
Art. 79 comma 3	14	Incremento 0,22% monte salari 2018	€ 446,47
Utilizzo risorse parte variabile – Anno 2023			€ 21.839,27

TOTALE GENERALE (parte stabile + parte variabile)

€ 35.670,03

