

FEDERAZIONI TERRITORIALI - LECCE

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
COMUNE DI PATÙ

Patù, 29 dicembre 2023

Indice

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 – Finalità
- Art. 2 – Campo di applicazione
- Art. 3 – Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI

Capo I – Sistema relazioni sindacali

- Art. 4 – Sistema relazioni sindacali, obiettivi e strumenti
- Art. 5 – Interpretazione autentica clausole controverse
- Art. 6 – Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

Capo II – Esercizio dei diritti e delle libertà sindacali

- Art. 7 – Diritto di assemblea
- Art. 8 – Diritto di affissione

TITOLO III – SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

Capo I – Progressioni

- Art. 9 – Definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree
- Art. 10 – Progressioni tra le Aree

Capo II – Disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione

- Art. 11 – Incarichi di Elevata Qualificazione
- Art. 12 – Incremento delle risorse per la retribuzione di posizione e la retribuzione di risultato
- Art. 13 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di elevata qualificazione
- Art. 14 – Compensi aggiuntivi ai titolari di elevate qualificazioni
- Art. 15 – La correlazione tra compensi aggiuntivi di incarichi di EQ e la retribuzione di risultato

TITOLO IV – RAPPORTO DI LAVORO

Capo I – Disposizioni diverse

- Art. 16 – Le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernente la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro
- Art. 17 – I riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione dei servizi
- Art. 18 – Disciplina e trattamento della trasferta
- Art. 19 – Informativa sulla previdenza complementare

Capo II – Formazione

- Art. 20 – Formazione e aggiornamento

Capo III – Istituti dell’orario di lavoro

Art. 21 – Motivazione per elevare l’arco temporale su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie

Art. 22 – I criteri per l’individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata ed in uscita al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare

Art. 23 – Modalità per l’attuazione della riduzione dell’orario di cui all’art. 22 del CCNL 01.04.1999

Art. 24 – Integrazione delle situazioni personali e familiari in materia di turni di lavoro notturni ed elevazione dei turni notturni effettuabili al mese

Art. 25 – Festività infrasettimanali per il personale turnista

Art. 26 – Ferie e riposi solidali

Capo IV – Lavoro a distanza

Art. 27 – Lavoro agile

Art. 28 – Lavoro da remoto

TITOLO V – TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 29 – L’elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale

TITOLO VI – SEZIONE SPECIALI

Capo I – Servizio Polizia Locale

Art. 30 – Individuazione del valore dell’indennità di funzione e i criteri per la sua erogazione

Art. 31 – Individuazione delle misure dell’indennità di servizio esterno e la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione

Art. 32 – Riconoscimento del differenziale stipendiale per il personale della Polizia Locale addetti a funzioni di coordinamento

Art. 33 – Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

Art. 34 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento ed iniziative di carattere privato

Capo II – Sezione personale iscritto ad ordini o albi professionali

Art. 35 – Progressione economica per il personale iscritto ad ordini o albi professionali

TITOLO VII – TRATTAMENTO ECONOMICO

Capo I – Lavoro straordinario e banca delle ore

Art. 36 – L’elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario

Art. 37 – Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore

Capo II – Fondo risorse decentrate

Art. 38 – Criteri di ripartizione delle risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa

Art. 39 – Elevazione misura indennità di reperibilità e numero dei turni nel mese

Art. 40 – Individuazione delle misure dell’indennità condizioni di lavoro e la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione

Art. 41 – Criteri generali per attribuzione indennità per specifiche responsabilità

Art. 42 – Criteri per l’attribuzione dei premi correlati alla performance

Art. 43 – Differenziazione del premio individuale

Art. 44 – Criteri generali per l’attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva

Art. 45 – Criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzati in attività di docenza nei corsi di formazione

Art. 46 – Piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa

Art. 47 – Incentivi per specifiche attività e prestazioni professionali correlate alla utilizzazione delle risorse rivenienti da disposizioni di legge

Art. 48 – Risorse destinate ai messi notificatori

Art. 49 – Criteri generali per l’attivazione di piani di welfare integrativo

TITOLO VIII – DISPOSIZIONI FINALI

Art. 50 – Disposizioni finali

Art. 51 – Norma di salvaguardia

TABELLE

Allegato 1 – Performance organizzativa e individuale

Allegato 2 – Criteri di valutazione per l’attribuzione differenziali stipendiali

Allegato 3 – Disciplina per l’istituto delle specifiche responsabilità e funzioni

Tabella – Disciplina dell’istituto delle specifiche responsabilità e funzioni – criteri

TITOLO I- DISPOSIZIONI GENERALI

Art.1 – Finalità

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo contribuisce al miglioramento dei servizi offerti ai cittadini ed agli utenti e a tutelare gli interessi dei lavoratori in relazione ai diritti, alla parità, alle pari opportunità e alla valorizzazione delle differenze nell'ambito dell'organizzazione del lavoro.
2. Il presente contratto è redatto nel rispetto dei principi e delle procedure dettate dalla normativa, con particolare riferimento alle previsioni di cui alla Legge n.300/1970, cosiddetto Statuto dei diritti dei lavoratori, del D.Lgs.n.165/2001 (Testo Unico Pubblico Impiego) e dei principi dettati dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro per il personale del comparto funzioni locali.

Art.2 – Campo di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Il presente CCI si applica a tutto il personale in servizio presso il Comune di Patù – escluso i dirigenti – con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro e formazione e lavoro, secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
3. Per il personale assunto con contratto di somministrazione o con contratto di formazione e lavoro gli oneri per il trattamento economico accessorio sono a carico dell'ente e non del fondo per le risorse decentrate.

Art.3 – Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente CCI ha validità triennale per la parte giuridica. Tale durata è fissata in considerazione della durata dei contratti collettivi nazionali di lavoro prevista dalla normativa, introdotta dal D. Lgs. n.150/2009 come modificato dal D. Lgs. n.165/2001, nonché tenendo conto di quanto stabilito dal CCNL 2019-2021.
2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione prevista dal CCNL. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio, possibilmente attraverso l'invio del testo in posta elettronica, e la obbligatoria pubblicazione sul sito istituzionale.
3. Il presente CCI, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle Parti con lettera raccomandata ovvero tramite PEC, di norma almeno tre mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
4. Le clausole del presente contratto possono essere oggetto di interpretazione autentica, anche su richiesta di una delle Parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione.
5. Per quanto non previsto nel presente CCI si rinvia al CCNL vigente.
6. Le Parti entro il 31 marzo di ciascun anno, verificano lo stato di attuazione del CCI dell'anno precedente. In tale sede le Parti possono ricontrattare la ripartizione del Fondo qualora ne sia stata data formale disdetta della contrattazione precedente o qualora in sede di verifica si renda necessario effettuare correzioni e/o integrazioni per l'anno corrente.
7. Le Parti contraenti, d'ora innanzi "le Parti", si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.
8. Ogni riferimento nel presente CCI alla figura del Dirigente è intesa, per gli enti privi dell'Area della Dirigenza, alle figure apicali investite di incarico di Elevata Qualificazione e che svolgono funzioni dirigenziali.

TITOLO II- RELAZIONI SINDACALI

CAPOI – SISTEMA RELAZIONI SINDACALI

Art.4 – Sistema relazioni sindacali, obiettivi e strumenti

1. Il Sistema delle Relazioni Sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra Enti e Soggetti Sindacali improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti e obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti. Il Sistema delle Relazioni Sindacali si attua con le modalità previste dagli artt. 3, 4, 5, 6, 7, 8 e 9 del CCNL del 16/11/2022.

Art.5 – Interpretazione autentica clausole controverse

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le Parti si incontrano entro 20 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale e la parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta con lettera raccomandata, o attraverso PEC, che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle Parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCI.
4. In caso di mancato accordo su temi contrattuali che possono assumere una rilevanza generale, anche al fine di prevenire il rischio di contenzioso generalizzato, la controversia può essere inviata all'Osservatorio paritetico istituito presso l'ARAN, di cui all'art.3 comma 6 del CCNL 2019-2021, per acquisirne un parere.

Art.6 – Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti nonché orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Durante il primo mese di svolgimento del negoziato relativo alla contrattazione integrativa, le Parti non assumono iniziative unilaterali, né procedono ad azioni dirette, compiendo ogni sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto, le Parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

CAPOII – ESERCIZIO DEI DIRITTI E DELLE LIBERTÀ SINDACALI

Art. 7 – Diritto di assemblea

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ del 4/12/2017 e dalla disciplina contrattuale di comparto di cui all'art.10 del CCNL 2019-2021, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali o aree anche esterne al luogo di lavoro, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione. I dipendenti possono utilizzare le anzidette ore per assemblee sindacali concomitanti tra più Enti, in tal caso le Amministrazioni che non dovessero concordare con i locali o aree comunicate sono tenute a comunicare entro 24 ore dalla richiesta la disponibilità di diversi locali o aree ove effettuare le assemblee concomitanti tra più Enti.

2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente dalle OO.SS. e dalla RSU, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, dai soggetti indicati dall'art.4 del citato CCNQ.
3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio gestione del personale, di norma, almeno tre giorni prima che provvederà a comunicarlo ad ogni Dirigente.
4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea avviene sulla base dell'art.4 del CCNQ 4/12/2017, non essendo più necessaria l'attestazione da parte dei soggetti promotori.
5. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.
6. Le assemblee si svolgeranno di norma in locali messi a disposizione dall'amministrazione. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro da computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea.
7. L'Amministrazione provvede con idonei mezzi a dare informazione ai cittadini – utenti circa gli orari di chiusura al pubblico degli uffici.

Art. 8 – Diritto di affissione

1. I soggetti sindacali di cui all'art. 7 c. 2 lett. A) - B) del CCNL 19/21, e dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali di cui al predetto art. 7 c. 2 lettera B), hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro.
2. I soggetti di cui al comma precedente possono utilizzare la rete intranet dell'Ente. Contestualmente al diritto di affissione di cui al comma precedente, l'Ente istituisce sul proprio sito istituzionale una bacheca elettronica sindacale accessibile al personale dipendente.
3. I comunicati e le notizie sindacali delle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL, nonché della RSU, sono diffusi dai componenti dei terminali di tipo associativo di cui al comma 1 e dalla RSU anche utilizzando la rete intranet e la bacheca sindacale elettronica.
4. Le OO.SS. Territoriali possono inviare ai dipendenti i loro comunicati ed il materiale d'informazione sindacale, mezzo e-mail da inviare all'Ente. Sarà cura dell'Ente procedere al tempestivo inoltrare a tutti i lavoratori.

TITOLO III – SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

CAPO I – PROGRESSIONI

Art. 9 – Definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree

1. Il sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:
 - Area degli Operatori;
 - Area degli Operatori esperti;
 - Area degli Istruttori;
 - Area dei Funzionari dell'Elevata Qualificazione.
2. Al personale dipendente transitato dal precedente Ordinamento Professionale al nuovo Sistema di Classificazione che aveva acquisito in precedenza progressioni economiche orizzontali risultando all'interno della categoria allocato in posizioni economiche diverse da quella di accesso, contestualmente alla trasposizione di cui al comma precedente, è corrisposto un differenziale stipendiale pari alla differenza tra la retribuzione percepita per la posizione economica rivestita e la retribuzione fissata dal CCNL per l'Area di competenza.
3. Dal 1° aprile 2023, data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione, il personale in servizio è inquadrato, con effetto automatico, in base alla Tabella B – Trasposizione - del CCNL 2019-2021.
4. 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, i "differenziali stipendiali" previsti dal CCNL 2019-2021.

5. Possono partecipare alla procedura selettiva per l'attribuzione dei differenziali stipendiali i lavoratori che:
 - negli ultimi 2 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica/differenziale stipendiale. Ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche eventualmente già effettuate.
 - negli ultimi 2 anni non abbiano subito una sanzione disciplinare superiore 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.
6. Il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende, ha diritto di partecipare alle selezioni per l'attribuzione dei differenziali stipendiali nell'Ente di appartenenza. A tal fine l'interessato deve presentare all'Ente utilizzatore le informazioni e le eventuali ultime tre valutazioni effettuate o comunque delle annualità in cui ha prestato servizio sempre ricadenti nelle ultime tre valutazioni.
7. Per il personale che abbia prestato servizio in altri enti pubblici, in tutto o in parte, per comando o distacco o altra forma di assegnazione, o che da essi provenga per mobilità, devono essere utilizzate le valutazioni sulla performance individuale formulate dai suddetti enti. In tal caso per il calcolo della valutazione annuale, si prendono in considerazione tutte le valutazioni parziali, proporzionalmente al periodo di servizio svolto in ciascun Ente. In caso di difformità nella scala di misurazione, le valutazioni devono essere trasformate in unica scala adottata dall'Ente che effettua la selezione.
8. Il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili per ciascuna area viene definito, in coerenza con le risorse stabili di cui all'art. 79 del CCNL 2019-2021, come da tabella seguente per l'anno 2023, mentre è da concordare per le annualità successive in sede di contrattazione decentrata:

AREE PROFESSIONALI	ANNO 2023
AREA OPERATORI	
AREA OPERATORI ESPERTI	5 ex B
AREA ISTRUTTORI	3 ex C
AREA FUNZIONARI/EQ	1 ex D

9. Non è possibile attribuire al lavoratore più di un differenziale stipendiale per ciascuna procedura selettiva.
10. La procedura qualora siano destinate risorse per l'attribuzione di nuovi differenziali stipendiali è avviata, in fase di prima applicazione entro 30 giorni dalla stipula del presente CCI, e per le annualità successive entro e non oltre il mese di febbraio dell'anno di riferimento.
11. I "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato in sede di contrattazione decentrata per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai criteri indicati nell'allegato 2 del presente CCI, procedendo dal punteggio più alto all'interno della propria Area e in ordine decrescente. In tal caso la valutazione del personale avverrà da parte dei Responsabili di posizione organizzativa previa riunione congiunta in cui saranno determinati dagli stessi criteri di uniformità valutativa.
12. Per l'attribuzione del differenziale stipendiale al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito a decorrere dal 7° anno il punteggio aggiuntivo pari al 3% rispetto al punteggio ottenuto secondo il sistema di valutazione in uso nell'Ente.
13. L'effettiva attribuzione del differenziale stipendiale è, comunque, subordinata al raggiungimento di un punteggio minimo di 60/100 nella media delle schede di valutazione per la performance individuale. Per il personale in distacco sindacale a tempo pieno ai sensi di quanto disposto dall'art. 47 CCNL 14.09.2000, in assenza di una propria valutazione presso l'Ente sarà richiesta apposita valutazione dell'O.S. di appartenenza.

14. In caso di parità di valutazione tra più dipendenti, ha priorità nell'assegnazione il lavoratore che da più tempo non consegue una progressione economica differenziale stipendiale ed in caso di ulteriore parità si tiene conto dell'anzianità di servizio e poi in subordine dell'anzianità anagrafica.
15. Entro 10 giorni dalla pubblicazione della graduatoria provvisoria, da portare a conoscenza a tutto il personale tramite mail o altro mezzo idoneo nonché alle OO.SS. territoriali e RSU, gli interessati possono presentare al Dirigente/Responsabile del Servizio che ha proceduto alla selezione, osservazioni o documentazione integrativa utile alla revisione della propria posizione, purché non attinenti alla valutazione individuale, secondo i criteri dell'allegato 2 del presente CCI. Nei successivi 5 giorni si esprime motivatamente e formalmente il Dirigente/Responsabile del Servizio che ha proceduto alla selezione sull'accoglimento o meno delle osservazioni presentate. Gli interessati nei successivi 7 giorni possono proporre ricorso ad una apposita Commissione di Garanzia composta dal Segretario Generale, dal Presidente OIV/NDV o suo delegato e da un dirigente sindacale designato dall'interessato. La Commissione si esprime nei successivi 7 giorni.
16. Al termine della procedura di cui al comma precedente, l'ente procede all'approvazione della graduatoria definitiva fornendo opportuna informativa al personale dipendente e alle OO.SS. territoriali e RSU.
17. Il differenziale stipendiale è attribuito, annualmente, e avrà decorrenza dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto l'accordo che finanzia l'apposito istituto economico, anche se le procedure sono perfezionate successivamente. Il differenziale stipendiale ed i relativi arretrati sono riconosciuti in busta paga entro 30 giorni dalla conclusione della procedura.
18. 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 dell'area.
19. Per il personale delle Sezioni Speciali si applica quanto previsto dagli articoli 92, 96, 102 e 106 del CCNL 2019-2021.
20. I differenziali stipendiali attribuiti al personale cessato dal servizio per qualsiasi causa o che sia stato riclassificato a seguito di progressione di carriera, sono riacquisiti nella disponibilità delle risorse decentrate dalla data di decorrenza delle cessazioni o delle riclassificazioni e non costituiscono incremento delle risorse decentrate.

Art.10 – Progressioni tra le Aree

1. In applicazione dell'art.52, comma 1-bis, del D. Lgs. n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione, sono possibili progressioni di carriera tra le Aree nei limiti del 50% del fabbisogno triennale del personale.
2. In fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale, ai sensi dell'art.13 comma 6 e seguenti, e comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree avverrà con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza del CCNL 2019-2021, utilizzando anche lo 0,55% del monte salari 2018. Le progressioni tra le aree effettuate ai sensi del presente comma sono in deroga al 50% previsto al comma 1.
3. Con apposito regolamento l'Ente, previo confronto, fissa i criteri per le progressioni tra le Aree sia in applicazione dell'art.13 che dell'art.15 del CCNL 2019-2021.

CAPO II – DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art.11 – Incarichi di Elevata Qualificazione

1. Gli incarichi di posizione organizzativa in essere al 1° aprile 2023 sono, in prima applicazione, automaticamente ricondotti alla nuova tipologia di incarichi di Elevata Qualificazione. Gli incarichi di posizione organizzativa conferiti secondo la predetta disciplina proseguono fino a naturale scadenza.
2. Al personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione possono essere conferiti gli incarichi di Elevata Qualificazione, di seguito denominati incarichi di "EQ".
3. L'Ente istituisce posizioni di lavoro di elevata responsabilità e elevata autonomia decisionale, previamente individuate in base alle proprie esigenze organizzative secondo quanto previsto dall'art. 18 del CCNL 2019-2021. Tali posizioni richiedono:
 - responsabilità amministrative e di risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o

organizzative affidate, inclusa la responsabilità di unità organizzative; responsabilità amministrative derivanti dalle funzioni organizzate affidate e/o conseguenti ad espressa delega di funzioni da parte del dirigente, implicante anche la firma del provvedimento finale, in conformità agli ordinamenti delle amministrazioni;

- conoscenze altamente specialistiche, capacità di lavoro in autonomia accompagnata da un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale atta a consentire lo svolgimento di attività di conduzione, coordinamento e gestione di funzioni organizzativamente articolate di significativa importanza e responsabilità e/o di funzioni ad elevato contenuto professionale e specialistico, implicanti anche attività progettuali, pianificatorie e di ricerca e sviluppo.
4. Le posizioni di lavoro di EQ si distinguono in due tipologie:
 - posizione di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
 - posizione di responsabilità con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita.
 5. Con apposito regolamento adottato dall'Ente, previo confronto ai sensi del vigente CCNL, sono stabiliti i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di EQ, nonché i criteri per la loro graduazione, ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione di posizione.
 6. Per quanto non previsto dal presente CCI, agli incaricati di EQ continua ad applicarsi il Capo II del Titolo III del CCNL 2019-2021.

Art.12 – Incremento delle risorse per la Retribuzione di posizione e la Retribuzione di risultato

1. L'importo stanziato annualmente in bilancio per remunerare gli incaricati di EQ può essere incrementato con risorse aggiuntive previste da disposizioni di legge e non rientranti nel limite fissato dall'art.23, comma 2, del D. Lgs. n.75/2017.
2. L'Ente non potrà incrementare autonomamente l'importo stanziato in bilancio già destinato alle posizioni organizzative qualora tale incremento in favore delle EQ comporti una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art.79 del CCNL 2019-2021. Tale incremento è possibile solo a seguito di accordo negoziale in fase di contrattazione delle risorse decentrate.
3. Annualmente, in caso di un impiego parziale delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate di cui all'art.79 del CCNL 2019-2021.

Art.13 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione

1. Le Parti concordano di destinare alla retribuzione di risultato una percentuale pari al 25%, elevata al 30% per il personale in convenzione, delle risorse complessive destinate alla retribuzione di posizione e di risultato.
2. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.
3. La retribuzione di risultato per gli incaricati di EQ è attribuita sulla base dei risultati ottenuti con la performance organizzativa e applicando i seguenti criteri: il fondo destinato all'indennità di risultato viene ripartito tra le EQ in proporzione diretta alla pesatura di ciascuna di esse effettuata secondo il sistema di graduazione delle EQ. L'importo così determinato per ogni EQ verrà proporzionalmente calcolato secondo la valutazione espressa a ciascuna E.Q.. Le economie che si verificassero dall'applicazione del seguente comma, ai sensi dell'art. 17 c. 6 del CCNL 16/11/2022, in sede di confronto sindacale, possono essere destinate, in tutto o in parte, ad incrementare il fondo risorse decentrate di cui all'art.79 del CCNL 16/11/2022.

Art.14 – Compensi aggiuntivi ai titolari di Elevate Qualificazioni

1. Ai titolari di incarico di EQ, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:

- a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art.37, comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL 06.07.1995, ai sensi dell'art.35 del CCNL 14.09.2000 come integrata dall'art.99 (Incremento della indennità di vigilanza) del CCNL 2019/2021;
- b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.70-ter del CCNL 2016-2018;
- c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art.39, comma 2, del CCNL 14.09.2000;
- d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art.39, comma 3, del CCNL 14.09.2000, introdotto dall'art.16, comma 1, del CCNL 05.10.2001;
- e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art.40 del CCNL 22.01.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;
- f) i compensi di cui all'art.56 ter del CCNL 21.05.2018, previsti per il personale dell'area della vigilanza;
- g) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del D. Lgs. n. 50/2016 e dell'art. 45 del D. Lgs. 36/2023;
 - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art.9 della L.n. 114 del 2014;
 - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della L.n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL 09.05.2006;
 - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art.1, comma1091 della L. n. 145 del30.12.2018;
 - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art.12, comma 1, lett. b), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella L.n. 556/1996, spese del giudizio.
 - Compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art.43 della L. n. 449/1997.

Art.15 – La correlazione tra i compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ e la retribuzione di risultato

1. Al soggetto titolare di EQ sono riconosciuti gli ulteriori trattamenti retributivi accessori previsti dall'art.20 del CCNL 2019-2021. La retribuzione di risultato valorizza esclusivamente obiettivi e risultati che non sono già valorizzati con altri trattamenti retributivi accessori.
2. In merito alla correlazione tra compensi previsti da specifiche norme di legge e la retribuzione di risultato del titolare di EQ, si applica la seguente tabella:

Compensi di cui all'art.20 del CCNL 2019-2021	Riduzione quota retribuzione di risultato
Fino a € 5.000	Nessuna decurtazione
Oltre € 5.000	10%
Oltre € 7.000	20%
Oltre € 10.000	30%

3. I compensi rivenienti da disposizioni di legge, dovranno essere calcolati al netto degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione.
4. Le somme rivenienti dalla applicazione delle riduzioni di cui al precedente comma 2 saranno ripartite tra il restante personale incaricato di EQ, destinandole alla retribuzione di risultato in aggiunta a quanto previsto dall'art.13, comma3, del presente contratto.

TITOLO IV – RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I – DISPOSIZIONI DIVERSE

Art.16 – Le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro

1. L'Ente si impegna a dare tempestiva e piena applicazione alla normativa in materia di igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro, in attuazione del D. Lgs. n.81/2008 e successive modificazioni.

2. L'Ente predisporrà opportune iniziative per facilitare le attività dei dipendenti diversamente abili e provvederà, entro tempi congrui, all'eliminazione delle barriere architettoniche ove presenti.
3. Le Parti, alla presenza degli RLS, almeno due volte l'anno, si incontrano per concordare le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro.
4. Negli incontri di cui al precedente comma l'Ente darà informazione di tutte le iniziative formative programmate in rispetto della normativa vigente e verranno concordate tutte le ulteriori iniziative necessarie per rafforzare la prevenzione nei singoli settori dell'Amministrazione.
5. Almeno una volta l'anno, l'Ente trasmetterà ai soggetti di cui all'articolo 7, comma 2 lett. a) e b), del CCNL 2019-2021 tutte le informazioni relative a:
 - Infortuni sul lavoro;
 - Malattie professionali;
 - Eventuali casi di aggressione nei confronti del personale dipendente.

Art.17 – I riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione dei servizi

1. Nell'attuale contesto di rapida evoluzione tecnologica e normativa, in relazione alle innovazioni organizzative che potranno essere introdotte, al fine di esaltare il ruolo dell'Ente quale azienda erogatrice di servizi alla cittadinanza, anche la professionalità richiesta ai dipendenti deve necessariamente adeguarsi, pertanto in occasione della redazione annuale del piano di formazione dei dipendenti, ove richiesto, le Parti si incontreranno per le opportune valutazioni e decisioni in merito alle iniziative da intraprendere per migliorare la qualità del lavoro e accrescere la professionalità del personale.
2. La qualità del lavoro dovrà perseguire livelli ottimali, ed in tal senso saranno forniti i supporti necessari sia sotto l'aspetto tecnologico e strumentale che sotto l'aspetto formativo e informativo.

Art.18 – Disciplina e trattamento della trasferta

1. Per gli autisti il tempo di viaggio e quello impiegato per la sorveglianza e custodia del mezzo è considerato attività lavorativa.
2. Il tempo di viaggio viene considerato attività lavorativa anche per le categorie di lavoratori per i quali in relazione alle esigenze di servizio ed alle modalità di espletamento delle loro prestazioni lavorative è necessario il ricorso all'istituto della trasferta di durata non superiore alle dodici ore. A tale scopo, l'Ente, sulla base della propria organizzazione e nel rispetto degli stanziamenti già previsti nei relativi capitoli di bilancio destinati a tale finalità, definisce, previo confronto con le OO.SS. e la RSU le prestazioni lavorative di riferimento, la documentazione necessaria per i rimborsi e le modalità procedurali.
3. Per quanto attiene al trattamento economico e normativo si rimanda all'art.57 CCNL2019-2021.

Art.19 – Informativa sulla Previdenza complementare

1. Al fine di una consapevole ed informata adesione dei dipendenti alla previdenza complementare negoziale, l'Ente fornisce, di norma una volta l'anno, adeguate informazioni al proprio personale, anche mediante iniziative formative, in merito al Fondo negoziale di previdenza complementare Perseo - Sirio, ove possibile con il supporto professionale della struttura del predetto Fondo e/o con dirigenti sindacali sottoscrittori del CCNL.

CAPO II – FORMAZIONE

Art.20 – Formazione e aggiornamento

1. L'Ente promuove e favorisce forme di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione, la specializzazione e, se necessario, la riqualificazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia e del presente CCI.
2. L'Ente in sede di Confronto provvede a definire le linee generali di riferimento per la pianificazione delle

attività formative e di aggiornamento, delle materie comuni a tutto il personale, ed entro il mese di febbraio predisporre il Piano formativo tenuto conto dell'art.54, comma 3 del CCNL2019-2021.

3. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. I suddetti Piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.
4. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del CCNL Funzioni Locali, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni: comunitari, nazionali o regionali. Ogni anno sarà comunicato ai soggetti sindacali di cui all'art.7, comma 2 lett a) e b), del CCNL 2019-2021 l'importo destinato alla formazione e aggiornamento del personale.
5. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione e prevedendo una rotazione del personale. In sede di organismo paritetico di cui all'art.6 del CCNL2019-2021, ovvero di forme analoghe ove istituite negli enti sotto le 71 unità, possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, in coerenza con il presente comma.
6. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
7. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti. Qualora l'attività formativa si protragga per un tempo superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata, si considera il tempo eccedente come lavoro straordinario.
8. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata.
9. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica. Per ogni evento formativo va comunque rilasciata una certificazione di partecipazione e la stessa va inserita nel fascicolo personale del dipendente, oltre ad essere rilasciata allo stesso.
10. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.
11. Annualmente, l'Ente informa le rappresentanze sindacali sugli atti di gestione adottati per la formazione e l'aggiornamento del personale nell'anno precedente.

CAPOIII – ISTITUTI DELL'ORARIO DI LAVORO

Art.21 – Motivazione per elevare l'arco temporale su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie

1. Ai sensi dell'art.4, comma 4, del D. Lgs. n. 66/2003, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.
2. Le Parti, con specifico accordo della durata massima di un anno, possono elevare a 12 mesi l'arco temporale di cui al comma precedente indicando le motivazioni.

Art.22 – I criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, con esclusione del personale impegnato nei servizi educativo-scolastici, trasporto scolastico, servizi cimiteriali e di vigilanza, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero.
2. Tale modalità consiste nella flessibilità in entrata ed in uscita di 30 minuti, e consiste nella possibilità di posticipare l'entrata e anticipare l'uscita nell'orario mattutino e/o pomeridiano sempre nella misura

massima di 30 minuti. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.

3. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato entro i due mesi successivi, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente.
4. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
 - Beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001;
 - Assistano familiari portatori di handicap ai sensi della Legge n. 104/1992;
 - Siano inseriti in progetti terapeutici di recupero;
 - Si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - siano impegnati inattività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
 - siano affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.

Art.23 – Modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL01.04.1999

1. In merito alla riduzione di cui all'art.22 del CCNL 01.04.1999, per il personale che osserva un orario articolato in turni, valgono gli accordi già sottoscritti.
2. Gli enti che non hanno ancora provveduto all'applicazione del suddetto articolo del CCNL, entro due mesi dall'entrata in vigore del presente CCI verificano la sussistenza delle condizioni per poter procedere all'attuazione della riduzione dell'orario di lavoro settimanale come previsto dal CCNL, dandone comunicazione ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2 lett. a) e b), del CCNL 2019-2021.

Art.24 – Integrazione delle situazioni personali e familiari in materia di turni di lavoro notturni ed elevazione dei turni notturni effettuabili nel mese

1. Al fine di consentire al personale che lavora in turni di poter conciliare la propria vita familiare con le esigenze del servizio, di norma la calendarizzazione dei turni dovrebbe essere annuale e comunque deve avvenire almeno con cadenza mensile.
2. I lavoratori devono essere informati del proprio turno di lavoro entro il giorno 20 del mese che precede la turnazione programmata per il mese successivo.
3. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali debitamente documentate o quelle dovute a eventi o calamità naturali, per le quali è possibile elevare il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese non oltre i 2 turni, ciascun dipendente non può ordinariamente superare i 10 turni notturni al mese.
4. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 23, comma 3, del presente CCI può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art.53, comma 2, del D. Lgs. n. 151/2001 e dalla Legge n.104/1992. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino. È inoltre escluso, sempre su richiesta, dall'effettuazione dei turni notturni il seguente personale:
 - Personale di età superiore a 60anni;
 - Personale con anzianità di servizio superiore a 38 anni.

Art.25 – Festività infrasettimanali per il personale turnista

1. L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dal personale turnista dà diritto alla corresponsione della maggiorazione prevista del 100%. Inoltre, a richiesta del dipendente, dà diritto in alternativa ad equivalente riposo compensativo da usufruire nei 6 mesi successivi alla maturazione del diritto.
2. L'indennità di turnazione è erogata con cadenza mensile ed è corrisposta nel mese successivo all'acquisizione dei dati per effettuare il pagamento.
3. La presenza di personale nelle giornate festive infrasettimanali è strettamente legata alle effettive necessità del servizio e sono determinate dai responsabili sulla base di autonome scelte.

Art.26 – Ferie e riposi solidali

1. Viene istituita la banca delle ore delle ferie solidali a cui possono attingere dipendenti che abbiano esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute.
2. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere alla banca delle ore delle ferie solidali, in tutto o in parte:
 - le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art.10 del D. Lgs. n.66/2003 in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in 20 giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e 24 giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su seigiorni;
 - le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art.38, comma 6, del CCNL 2019-2021.
3. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1 possono presentare specifica richiesta all'ente, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.
4. Ricevuta la richiesta, l'ente rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.
5. I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.
6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.
7. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.
8. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi di cui all'art.41 del CCNL 2019-2021 e dei riposi compensativi eventualmente maturati.
9. Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma precedente, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzati nel rispetto delle relative discipline contrattuali.
10. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.

CAPO IV – LAVORO A DISTANZA

Art. 27 – Lavoro agile

1. Il lavoro agile è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro, pertanto le Parti si impegnano in applicazione del CCNL 2019-2021 a disciplinarne la materia con un apposito regolamento al fine di applicare nell'Ente anche questa modalità lavorativa.

Art.28 – Lavoro da remoto

1. L'art.68 del CCNL 2019-2021 ha disciplinato anche per il comparto Funzioni Locali la modalità lavorativa del lavoro da remoto, destinando al tavolo di confronto tra Parte pubblica e Parti sindacali i criteri generali delle modalità attuative, i criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, nonché i criteri di priorità per l'accesso al lavoro da remoto.
2. Il lavoro da remoto è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro, pertanto le Parti si impegnano in applicazione del CCNL a disciplinarne la materia con un apposito regolamento al fine di

applicare nell'Ente anche questa modalità lavorativa.

3. Le Parti si impegnano, inoltre, ad aprire il tavolo di Confronto entro e non oltre 90 giorni dalla sottoscrizione del presente CCI.

TITOLO V – TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art.29 – L'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale

1. Le Parti si impegnano ad individuare, con un apposito accordo, sentito anche il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, istituito ai sensi dell'art.57, comma 1, del D. Lgs. n.165/2001, i casi per i quali è possibile elevare il contingente fissato del 25% di rapporti a tempo parziale di un ulteriore percentuale, sulla base della dotazione organica complessiva di ciascuna Area, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle EQ.
2. Tra i casi da indicare nell'apposito accordo di cui al comma precedente, tra le gravi situazioni familiari va individuata quella concernente l'assistenza di familiari o conviventi affetti da patologie oncologiche o altre patologie invalidanti, per le quali sia stata riconosciuta una invalidità (anche temporanea) superiore al 30%.
3. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno o all'implementazione delle ore di lavoro, su loro richiesta, qualora nel piano occupazionale sono previsti posti vacanti da coprire attraverso procedure assunzionali di pari profilo professionale.
4. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale, inoltre, hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni.

TITOLO VI – SEZIONE SPECIALI

CAPO I – SERVIZIO POLIZIA LOCALE

Art.30 – Individuazione del valore dell'indennità di funzione e i criteri per la sua erogazione

1. Al personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari dell'Elevata Qualificazione della presente sezione, che non risulti titolare di un incarico di EQ, può essere riconosciuta una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti e responsabilità formalmente attribuite e connesse al grado rivestito.
2. Per coloro che sono inquadrati nell'area degli Istruttori, l'ammontare dell'indennità di funzione che può variare da € 1.500,00 a € 3.000,00 annui lordi per dodici mensilità, determinato tenendo conto dell'allegato 3 e della tabella seguente.
3. Per coloro che sono inquadrati nell'area dei Funzionari, l'ammontare dell'indennità di funzione che può variare da € 2.000,00 a € 4.000,00 annui lordi per dodici mensilità, è determinato, tenendo conto dell'allegato 3 e della tabella seguente.
4. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) È cumulabile con l'indennità di turno;
 - b) È cumulabile con l'indennità di vigilanza;
 - c) È cumulabile con l'indennità di servizio esterno;
 - d) È cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale ed organizzativa;
 - e) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi;
 - f) non è cumulabile con le indennità di specifiche responsabilità;
 - g) non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro.
5. L'indennità determinata nell'importo annuo è corrisposta in misura mensile dalla data di attribuzione dell'incarico e a valere sulle risorse del Fondo di cui all'art.79 del CCNL2019-2021.

Art.31 – Individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno e la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione

1. L'indennità di servizio esterno, prevista dall'art.100 del CCNL 2019-2021, viene riconosciuta al Personale della Polizia Locale che in via continuativa rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza.
2. L'indennità di cui al comma 1 è riconosciuta per le giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
3. La misura dell'indennità è identificata nel valore di € 3,00/giorno;
4. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) È cumulabile con l'indennità di turno;
 - b) È cumulabile con le indennità di vigilanza;
 - c) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.
5. L'indennità è corrisposta con cadenza mensile e comunque nel mese successivo all'acquisizione da parte del Servizio Personale dei dati trasmessi dal Comando di Polizia Locale.

Art.32 – Riconoscimento del differenziale stipendiale maggiorato per il personale della Polizia locale addetti a funzioni di coordinamento

1. Per il personale di cui alla presente Sezione 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 all'art. 9 è incrementata di € 350,00, al fine di compensare il maggior grado di competenza professionale richiesto.

Art.33 – Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

1. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'Ente, nella quota determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c) e 5 del D. Lgs. n. 285/1992, possono essere destinati per finalità di supporto a misure di assistenza e di previdenza per il personale di Polizia Locale e per il finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli articoli 186,186-bis e 187, nei limiti previsti dall'art. 23 comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017. Le finalità di utilizzo, in applicazione dell'art.98 del CCNL 2019-2021, sono quelle di seguito riportate:
 - una quota è versata per ciascun lavoratore in servizio nella Polizia Locale al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio;
 - una quota è versata per finalità assistenziali secondo la disciplina vigente nell'Ente;
 - una quota può integrare il Fondo risorse decentrate per finanziare progetti collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.
2. L'Ente annualmente provvede a versare al Fondo Perseo-Sirio le quote spettanti a ciascun lavoratore e contestualmente va data comunicazione agli stessi.

Art.34 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività e iniziative di carattere privato

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art.22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quello previsto per il lavoro straordinario, oltre ad oneri e IRAP.
2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.
3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art.14 del CCNL 01.04.1999.
4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai

commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia da ciascun ente.

5. Il compenso è corrisposto al personale nel mese successivo all'avvenuto versamento da parte di terzi e comunque in seguito all'espletamento dell'attività lavorativa, come comunicato dal Comando di Polizia Locale.

CAPOII – SEZIONE PERSONALE ISCRITTO AD ORDINI O ALBI PROFESSIONALI

Art.35 – Progressione economica per il personale iscritto ad ordini o albi professionali

1. Le Parti individuano all'interno dell'Ente i seguenti profili professionali che richiedono, per i compiti espletati in seno all'ente, l'iscrizione ad un ordine, albo professionale o speciale ovvero ad abilitazioni professionali disciplinate da specifiche disposizioni legislative.
Area Funzionarie E.Q.: Profilo Assistente Sociale – iscrizione Albo professionale degli Assistenti Sociali.
2. Per il personale di cui al comma 1, al quale, per l'esercizio delle rispettive mansioni, sia necessaria l'iscrizione ad un ordine professionale o l'abilitazione professionale o l'iscrizione ad albi o albi speciali, la misura del "differenziale stipendiale" di cui all'art. 14 del CCNL 2019-2021 è incrementata di € 150,00 per il personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e di € 200,00, per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, al fine di compensare la specifica professionalità richiesta per lo svolgimento della prestazione lavorativa.

TITOLO VII – TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPOI – LAVORO STRAORDINARIO E BANCA DELLE ORE

Art.36 – L'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario

1. Annualmente, entro il mese di gennaio, l'Ente comunica alla parte sindacale l'importo del fondo destinato al lavoro straordinario. Il valore economico del lavoro straordinario è quantificato per l'anno 2023 nella misura di € **2.400,00** ed è pari a quello fissato per l'anno 1998 decurtato del 3% dal 31.12.1999, ovvero ulteriormente ridotto a seguito dell'applicazione dell'art.67 comma 2 lett. e) del CCNL del 21.5.2018.
2. Alle risorse di cui al comma 1, comunque, si aggiungono le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge mirate a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie e quello prestato per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali, nonché a riconoscere le prestazioni rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro con finanziamento a carico di altri enti (Istat, etc.).
3. L'Ente contestualmente alla determinazione del fondo per lavoro straordinario provvede alla suddivisione ed all'attribuzione delle risorse ad ogni settore/ripartizione, tenendo conto del personale in servizio e delle reali esigenze degli uffici, dandone tempestiva comunicazione alle OO.SS. e alla RSU.
4. L'Ente si impegna a fornire entro il 15 aprile, il 15 settembre e il 15 dicembre di ogni anno, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per settore, indicando le ore liquidate, le ore recuperate e quelle destinate alla Banca delle ore. Inoltre, le Parti si incontrano per verificare le cause che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione.
5. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione del Dirigente del settore cui appartiene il dipendente e deve essere debitamente motivata, fatto salvo quei casi in cui la tipologia dell'intervento non lo consente. L'autorizzazione del Dirigente, in questi ultimi casi, è comunque da acquisire tempestivamente. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa.
6. Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, l'Ente procede ad erogare, se dovuta, ai dipendenti che recuperano ore di lavoro straordinario la maggiorazione oraria corrispondente alla prestazione straordinaria effettuata.
7. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sul fondo relativo al lavoro straordinario sono utilizzati per

impinguare il fondo delle risorse decentrate dello stesso anno destinandoli alla produttività.

8. Si conferma il limite massimo individuale di 180 ore di lavoro straordinario.
9. Il personale che in occasione di consultazioni elettorali o referendarie è chiamato a prestare lavoro straordinario nel giorno di riposo settimanale, ha diritto, oltre al relativo compenso, a fruire anche di un riposo compensativo corrispondente alle ore prestate, e se le ore rese superano quelle corrispondenti alla durata convenzionale della giornata lavorativa ordinaria, allora il riposo spettante è pari ad una giornata lavorativa, per consentire la regolare fruizione del riposo settimanale.

Art.37 – Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella 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 di 100 ore, da utilizzarsi entro l'anno successivo 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. In caso di accantonamento nella banca delle ore, le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.
5. Le ore accantonate possono, altresì, essere utilizzate per compensare il debito orario di cui al comma 2 dell'articolo 23 del presente CCL.
6. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata e al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
7. Contestualmente alle verifiche stabilite dal comma 4 del precedente articolo, sarà operato il monitoraggio sull'andamento della Banca delle ore.

CAPOII – FONDO RISORSE DECENTRATE

Art.38 – Criteri di ripartizione delle risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla performance, nonché ad altri istituti economici previsti dagli accordi decentrati è di esclusiva competenza dell'Ente ed è quantificata applicando quanto previsto dall'art.79 e dall'art.80, comma 1 ultimo periodo del CCNL 2019-2021.
2. L'Ente nel mese di gennaio di ciascun anno adotta la costituzione provvisoria del Fondo risorse decentrate, anche limitatamente alla parte stabile dello stesso Fondo, al fine di garantire continuità degli istituti contrattuali.
3. Ai sensi dell'art.79 comma 2 lett. b) del CCNL 2019-2021, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, l'Ente integra la componente variabile del Fondo risorse decentrate di un importo fino all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza.
4. Gli enti possono destinare apposite risorse ai sensi dell'art.79 comma 2 lett. c) del CCNL 2019-2021; alla componente variabile del Fondo risorse decentrate, per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale, anche con rapporto di lavoro a tempo determinato.
5. Gli Enti attuatori di interventi PNRR, in attuazione dell'art.8, comma 3, del D.L. n.13/2023, verificato il possesso dei requisiti previsti dalla norma, tra il 2023 e il 2026, incrementano il Fondo risorse decentrate di un importo non superiore al 5% della componente stabile del Fondo risorse decentrate anno 2016. Tali somme non rilevano ai fini della verifica del limite al salario accessorio fissato dall'art.23 comma 2 del D. Lgs n.75/2017.
6. L'Ente, inoltre, può destinare incentivi al personale della Polizia Locale utilizzando quota parte dei proventi contravvenzionali di cui all'art.208 del Codice della Strada, come risulta dall'ultimo rendiconto

approvato, eccedenti le riscossioni relative al precedente esercizio finanziario, previa acquisizione del parere dei Revisori dei Conti. Tali risorse finalizzate all'attività di potenziamento dei servizi della Polizia Locale confluiscono nel Fondo risorse decentrate e non rilevano ai sensi dell'art.23, comma 2, del D. Lgs. n.75/2017.

7. La negoziazione avviene sulle risorse, così come su determinate, al netto degli importi destinati a remunerare:
 - a) i differenziali stipendiali già maturati, compresi quelli previsti dall'art.78, comma 3 lett. b), del CCNL 2019-2021;
 - b) l'indennità di comparto a carico del Fondo risorse decentrate, di cui all'art.33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL 22.01.2004;
 - c) incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art.31, comma 7, secondo periodo, del CCNL14.09.2000 e di cui all'art.6 del CCNL 05.10.2001;
 - d) indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di EQ, ai sensi dell'art.37, comma 4, del CCNL 06.07.1995.
8. Le risorse di cui al comma 7 del presente articolo possono essere utilizzate per gli istituti economici di seguito riportati:
 - a) Premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) Premi correlati alla performance individuale;
 - c) Indennità condizioni di lavoro;
 - d) Indennità di turno;
 - e) Indennità di reperibilità
 - f) Compensi di cui all'art.24, comma 1, del CCNL 14.09.2000;
 - g) Indennità per specifiche responsabilità;
 - h) Indennità di funzione;
 - i) Indennità di servizio esterno;
 - j) Compensi previsti da disposizioni di legge;
 - k) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art.67, comma 3 lett. f), del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art.54 del CCNL14.09.2000;
 - l) differenziali stipendiali con decorrenza nell'anno di riferimento;
 - m) attività ulteriori extra calendario scolastico per docenti ed educatori scuole e asili nido;
 - n) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare aziendale;
 - o) attività di docenza al personale interno in occasione di attività formative.
9. Ad ogni indennità prevista dal presente articolo corrisponde una specifica fattispecie di lavoro che non legittima l'erogazione di più indennità per la medesima fattispecie lavorativa. Tutti i compensi previsti dal presente articolo sono corrisposti con cadenza mensile ad eccezione del premio performance, previa acquisizione da parte del Servizio Personale degli elementi necessari per procedere alla liquidazione.
10. Il permanere delle condizioni che determinano l'attribuzione dei vari tipi di indennità è verificato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del dirigente/Responsabile di struttura organizzativa. I risparmi che derivano dal mancato utilizzo o dalla non attribuzione di somme destinate agli istituti previsti dal precedente comma 8, sono utilizzati ad incrementare le risorse per il premio performance individuale dell'anno di riferimento, le eventuali economie derivanti dall'erogazione dei premi relativi alla performance sono destinati ad incrementare le risorse decentrate di parte variabile dell'anno successivo.
11. Il fondo risorse decentrate è ripartito tra le diverse destinazione secondo i seguenti criteri:
 - a) Le risorse variabili possono essere utilizzate solo per istituti economici variabili e sono assegnate ai singoli istituti economici in sede di contrattazione decentrata;
 - b) Le risorse stabili devono essere prioritariamente destinate ad istituti economici stabili e successivamente ad istituti economici variabili e l'assegnazione è definita in sede di accordo decentrato;
 - c) Le economie che si rendono disponibili a seguito di cessazioni di personale a qualsiasi titolo nell'anno precedente, già utilizzate per la corresponsione delle PEO/differenziali stipendiali, sono prioritariamente destinate al finanziamento di quote di nuovi differenziali stipendiali ove sussista personale che ne abbia maturato i requisiti previsti. Le somme non utilizzate saranno destinate a finanziarie gli istituti di cui al comma 8;
 - d) Le risorse rivenienti da disposizioni di legge e dall'art.54 del CCNL 14.9.2000, di cui all'art.67, comma 3 lettere c) ed f), del CCNL 21.5.2018, confluiscono nella parte variabile del fondo risorse decentrate e sono

attribuite al personale dipendente sulla base delle specifiche finalità per le quali sono state previste;

- e) L'utilizzo delle eventuali risorse di bilancio di cui all'art.14, comma 3, del presente CCI, che si rendono disponibili a seguito di riduzione del numero degli incaricati di EQ sono contrattate annualmente dalle Parti.

Art.39 – Elevazione misura indennità di reperibilità e numero dei turni nel mese

1. Per le aree di pronto intervento l'ente può istituire il servizio di pronta reperibilità, strettamente funzionale alle esigenze produttive e organizzative dell'ente stesso e nel totale rispetto della disciplina prevista dall'art.24 del CCNL 21.05.2018.
2. La pronta reperibilità è remunerata con la somma di € 13,00 per 12 ore al giorno e l'importo è raddoppiato nel caso in cui la reperibilità ricada in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato. In casi particolari e debitamente motivati, che saranno definiti annualmente in sede di contrattazione decentrata sarà possibile anche determinare un importo superiore a quello ordinariamente stabilito dal CCNL e sino al limite massimo di € 13,00 fatto salvo le giornate festive per le quali l'importo è raddoppiato.
3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese e l'Ente assicura la rotazione tra più soggetti anche tenendo conto delle disponibilità del personale. Il numero massimo di reperibilità mensile può essere incrementato al massimo ad 8 giornate a seguito di specifico accordo annuale solo nel caso in cui non vi siano unità in servizio disponibili sufficienti a garantire la copertura del servizio. In assenza di tale accordo resta confermata la disciplina prevista dal CCNL.
4. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
5. L'indennità di reperibilità non compete durante la prestazione lavorativa a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
6. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate con equivalente riposo, in quest'ultimo caso su richiesta del lavoratore. Per le ore lavorate è esclusa la percezione del compenso di cui al comma 2 del presente articolo.
7. I compensi di cui al presente articolo sono corrisposti con cadenza mensile, previa acquisizione del Servizio Personale dei dati necessari per procedere alla liquidazione.

Art.40 – Individuazione delle misure dell'indennità condizioni di lavoro e la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione

1. Gli enti corrispondono una unica indennità "condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) disagiate;
 - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c) implicanti il maneggio di valori.
2. L'indennità di cui al precedente comma è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività e la misura nel rispetto del CCNL è stabilita annualmente in sede di contrattazione integrativa.
3. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:
 - a) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici e meteorologici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori inquadrati nella stessa Area;
 - b) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, nonché differenziata rispetto a quella di altri lavoratori appartenenti alla stessa Area;
 - c) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di

tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, nonché differenziata rispetto a quella di altri appartenenti alla stessa Area.

Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.), pertanto è la condizione che permette l'attribuzione del relativo beneficio economico. L'attribuzione non può essere generalizzata e non attiene con un automatismo al possesso del profilo professionale, ma è attribuita solo se si rientra in una delle fattispecie su indicate.

4. Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- Utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), macchinari (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti frequentemente utilizzati atti a determinare lesioni e/o ustioni. Pertanto, attività svolte 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-fisici;

Si conviene che il rischio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.), pertanto è la condizione che permette l'attribuzione del relativo beneficio economico. L'attribuzione non può essere generalizzata e non attiene con un automatismo al possesso del profilo professionale, ma è attribuita solo se si rientra in una delle fattispecie su indicate.

5. Si individuano i fattori impicanti maneggio valori come segue:

I dipendenti adibiti a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa per l'espletamento delle mansioni di competenza vanno formalmente incaricati della funzione di "agente contabile" e per le sole giornate nelle quali svolgono la loro attività di servizi maneggiando valori è attribuita l'indennità condizioni di lavoro per il maneggio dei valori.

È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Dirigente.

6. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori:

- a) Personale esposto a rischio € 1,50/giorno
 - b) Personale esposto a disagio € 1,50/giorno
 - c) Personale con funzioni di agente contabile € 1,50/giorno
- Qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera a) e b) € 2,50/giorno
Qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera a) e c) € 2,50/giorno
Qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera b) e c) € 2,50/giorno
Qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera a) b) e c) € 2,50/giorno

7. L'indennità per condizioni di lavoro è corrisposta con cadenza mensile, previa acquisizione da parte del Servizio Personale dei dati necessari per procedere alla liquidazione.

Art.41 – Criteri generali per attribuzione indennità per specifiche responsabilità

1. Gli Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari, ai sensi dell'art.84 del CCNL 2019-2021 possono essere investiti, nell'ambito delle proprie mansioni, da compiti che prevedono l'assunzione di particolari responsabilità. L'eventuale esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità del personale, che comunque non risulti incaricato di funzioni di EQ, dà titolo ad una indennità per specifiche responsabilità commisurata alle responsabilità formalmente attribuite come indicato nel presente articolo e nelle misure di seguito riportate:

- a. OPERATORE da un minimo di € 200,00 ad un massimo di € 800,00
- b. OPERATOREE SPERTO da un minimo di € 300,00 ad un massimo di € 1.000,00
- c. ISTRUTTORE da un minimo di € 1.500,00 ad un massimo di € 3.000,00
- d. FUNZIONARIO da un minimo di € 2.000,00 ad un massimo di € 4.000,00

2. L'indennità determinata in un importo annuale è corrisposta mensilmente, previa verifica dell'attribuzione di un incarico di particolare responsabilità individuato e determinato dal Dirigente/Responsabile Struttura

Organizzativa. L'importo dell'indennità viene ridotto o sospeso al verificarsi delle fattispecie normative e/o contrattuali che comportano la riduzione o la sospensione automatica dello svolgimento dell'incarico da parte del dipendente. In caso di lavoro a tempo parziale opera la regola del riproporzionamento.

3. L'espressione di "particolare responsabilità" costituisce un nucleo di funzioni con assunzione diretta di scelte e di svolgimento di attività per il perseguimento degli obiettivi dell'Ente in cui i singoli soggetti operano.
4. L'indennità per specifiche responsabilità è corrisposta in base alle modalità e dai criteri di cui all'Allegato 3 al presente CCI per le attribuzioni di cui alla seguente tabella:

TABELLA PER L'ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITÀ DI SPECIFICHE RESPONSABILITÀ
FATTISPECIE
Progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici
Tenuta del protocollo informatico
Gestione dei flussi documentali e degli archivi
Compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati
Ufficiale di stato civile
Ufficiale di anagrafe
Ufficiale elettorale
Responsabile dei Tributi
Tutoraggio di altro personale
Coordinamento di altro personale
Riferimento tecnico in procedimenti complessi
Rif. amministrativo in procedimenti complessi
Rif. contabile in procedimenti complessi
Compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione
Addetti all'URP
Formatori professionali
Incarichi legati a progetti con fondi EU
Addetti ai servizi di protezione civile
Cancelliere presso Giudice di Pace
RUP(non destinatari incentivi codice appalti)
Compiti di ViceSegretario Comunale
Altri incarichi

5. Le Parti sulla base dell'esito della Conferenza di Servizi di cui all'art.2, comma 3, del disciplinare di cui all'allegato 3 del presente CCI, in fase di accordo annuale, stabiliscono il riparto per Settore delle risorse appositamente stanziare per l'istituto economico delle specifiche responsabilità.

Art.42 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. Alla performance organizzativa e individuale, annualmente, vengono destinate le risorse ancora disponibili dopo aver finanziato gli istituti economici di cui agli articoli precedenti finalizzati ad assicurare il mantenimento dei servizi resi ai cittadini, fatte salve ovviamente le risorse con destinazione vincolata per disposizione di legge.
2. I premi correlati alla performance sono finalizzati alla promozione di effettivi miglioramenti nei livelli di

efficienza, efficacia e di qualità dei servizi e vengono corrisposti a consuntivo, di seguito al completamento del processo di valutazione effettuato sulla base del sistema di valutazione e misurazione della performance aggiornato al D. Lgs. n.74/2017 adottato dall'Ente, i cui criteri generali sono oggetto di Confronto con i soggetti sindacali di cui all'art.7, comma 2 lett. a) e b) del CCNL 2019-2021.

3. Fermo restando quanto previsto nel successivo articolo in merito all'individuazione del premio di cui all'art.81 del CCNL 2019-2021, il complesso delle risorse destinato a premiare la performance viene suddiviso tra performance organizzativa e performance individuale in sede di accordo decentrato.
4. Gli obiettivi di performance organizzativa, che devono essere sostenibili, sono fissati annualmente dall'Ente, nel PIAO ed attribuiti formalmente al personale interessato.
5. Tutto il personale in servizio nell'Ente deve essere incluso nel piano della performance.
6. Entro il termine di verifica previsto dall'art. 3 c. 6 del presente CCI di ciascun anno, il Dirigente/Responsabile di struttura organizzativa predispone la valutazione annuale del personale del proprio settore e gli atti necessari al fine di valutare il raggiungimento dei risultati previsti.
7. L'Organismo di valutazione od organismo equipollente, sulla base del sistema di valutazione adottato dall'ente nelle forme previste dal CCNL e dalla normativa vigente, valuterà entro 15 giorni dal ricevimento degli atti predetti, il raggiungimento degli obiettivi fissati nel piano delle performance.
8. Il premio di performance organizzativa, nella misura stabilita annualmente in sede di contrattazione decentrata, è attribuito al personale dipendente non incaricato di EQ in base all'Area di inquadramento, utilizzando i parametri riportati nell'allegato 1, e alla percentuale di raggiungimento dell'obiettivo di settore/ripartizione.
9. La scheda di valutazione sulla performance individuale è consegnata a ciascun lavoratore entro il mese di marzo e in caso di valutazione non condivisa il lavoratore potrà chiedere per iscritto, nel termine di 10 giorni dalla data di acquisizione, chiarimenti al soggetto valutatore (dirigente di settore/Responsabile posizione organizzativa), il quale dovrà fornire, previa istruttoria, i relativi chiarimenti nei 10 giorni successivi al ricevimento della richiesta, nella medesima forma. Nel caso in cui il dipendente non ottenga risposta o non ritenga esaurienti i chiarimenti ricevuti potrà avviare la procedura di conciliazione prevista dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente o in mancanza dal D. Lgs. n.150/2009, prevedendo un soggetto terzo individuato concordemente dall'Organismo di Valutazione e dall'Organo di vertice dell'Ente. In nessun caso potrà essere negato il contraddittorio.
10. I compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, attraverso la performance individuale e la performance organizzativa, devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del processo di valutazione che dovrà concludersi al massimo entro il mese di aprile.
11. La corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi di settore/ripartizione/servizi saranno attribuiti al personale dipendente, non oltre il mese di maggio di ciascun anno, a seguito dell'accertamento del grado di raggiungimento degli obiettivi dell'anno precedente da parte dell'Organismo di valutazione e dalla valutazione da parte dei dirigenti di Settore/Responsabili di struttura organizzativa.
12. Al personale in servizio a tempo parziale nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno che abbiano svolto la propria attività lavorativa per almeno tre mesi, fermo restando la valutazione conseguita che non deve assolutamente essere influenzata dal periodo lavorato, ma solo per l'erogazione delle risorse destinate alla performance, sia individuale che organizzativa, i compensi vanno proporzionalmente rapportati al tempo lavorato. Analogamente si può procedere per assenze continuative dal servizio che superano annualmente i tre mesi, anche per il personale a tempo pieno.
13. La ripartizione delle risorse collegate alla performance, sia organizzativa che individuale, avviene dividendo le risorse disponibili a seguito della contrattazione decentrata per il numero di dipendenti in servizio, parametrati alla durata della permanenza in servizio nel corso dell'annualità e ad eventuali part-time, a cui si applicano i parametri indicati nell'Allegato 1 al presente contratto.
14. Il premio performance non spetta con una valutazione individuale ritenuta negativa in base al sistema di misurazione e valutazione sulla performance adottato dall'Ente.

Art.43 – Differenziazione del premio individuale

1. 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 c. 2 lett. b) del presente CCNL, che si aggiunge alla quota di detto premio ed è attribuita al 20% del personale valutato

e comunque almeno 1 per ogni settore.

2. La misura di detta maggiorazione, è fissata al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma precedente; l'importo complessivo da destinare alla maggiorazione del premio individuale previsto dal presente comma, sarà preventivamente detratto dall'importo della somma destinata alla performance individuale dell'Ente, prima che la stessa sia suddivisa tra i settori/servizi/uffici.
3. A parità di punteggio è escluso il lavoratore che ha già ottenuto la maggiorazione nei precedenti tre anni, e in caso di parità tra dipendenti che non lo hanno percepito negli anni precedenti la maggiorazione del premio individuale è attribuita al dipendente che ha la maggiore anzianità di servizio, in caso di ulteriore parità tra i dipendenti verrà attribuito al dipendente con la maggiore anzianità anagrafica.

Art.44 – Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi o perino un rinvio alla contrattazione collettiva

1. I dipendenti che usufruiscono di incentivi rivenienti da disposizioni di legge, al fine di concorrere solidalmente ad una maggiore perequazione delle risorse decentrate e considerato che parte del loro tempo è destinato alle attività di cui sopra, sono sottoposti ad una riduzione della rispettiva quota di premio performance individuale, come segue:

Compensi di cui all'art.67, comma 3, lett. c) CCN L21.05.2018	Riduzione quota premio performance individuale
fino a €5.000,00	Nessuna riduzione
Oltre € 5.000	10%
Oltre € 7.000	20%
Oltre € 10.000	30%

2. Le somme rivenienti dalla applicazione delle riduzioni di cui al comma precedente concorreranno congiuntamente ad altre eventuali economie che dovessero verificarsi nell'utilizzazione del Fondo all'incremento della Parte Variabile del Fondo per il trattamento accessorio del personale dipendente dell'anno successivo.

Art.45 - Criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza nei corsi di formazione

1. Il personale dipendente può essere utilizzato in compiti di docenza nei corsi di formazione aziendali ed è individuato dall'Ente con avviso pubblico tra coloro che si renderanno disponibili in base alle attitudini, al curriculum vitae e a comprovate esperienze in materia debitamente documentate;
2. In caso di mancate disponibilità alla docenza, l'ente può disporre che tale attività formativa sia effettuata dai Dirigenti/Responsabili di struttura organizzativa al personale ivi collocato;
3. L'attività di docenza è considerata a tutti gli effetti attività di servizio;
4. All'attività di docenza è comunque riconosciuto un beneficio economico commisurato alla durata del corso e all'attività richiesta eventualmente per la preparazione del materiale e per lo svolgimento dell'attività formativa.
5. Le risorse rientrano nella spesa della formazione e vanno ad incrementare la parte variabile del Fondo risorse decentrate, in applicazione dell'art.79, comma 2 lett. c), del CCNL 2019-2021.

Art.46 – Piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa

1. L'Ente può adottare piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa. Detti piani, su proposta del Dirigente/Responsabile di Struttura, indicano la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessate i correlati obiettivi di risparmio, in termini fisici e finanziari.
2. Le eventuali economie aggiuntive effettivamente realizzate, rispetto a quelle già previste dalla normativa

vigente, sono annualmente utilizzate, nell'importo massimo del 50%, per la contrattazione integrativa, destinando il 50% delle stesse al personale che ha permesso il conseguimento del risparmio, mentre il restante 50% per la performance individuale di tutto il personale.

3. Le risorse rivenienti dai risparmi conseguiti a seguito dell'attuazione dei piani di razionalizzazione sono utilizzabili solo se accertati e a consuntivo, con riferimento a ciascun esercizio finanziario.
4. I risparmi sono certificati, ai sensi della normativa vigente, dai competenti organi di controllo.
5. I piani di razionalizzazione adottati sono oggetto di informazione alle OO.SS. e alla RSU.
6. Per l'attuazione del Piano di razionalizzazione, le Parti definiscono i seguenti criteri generali:
 - il Dirigente/Responsabile di Struttura o la Conferenza di Servizio a seconda che l'attività sia di interesse settoriale od intersettoriale, propone all'Amministrazione la realizzazione di uno specifico piano di razionalizzazione;
 - il piano descrive l'intervento che darà luogo al risparmio;
 - il piano quantifica l'entità del risparmio;
 - il piano individua i dipendenti coinvolti, la quota di apporto individuale alla realizzazione del progetto e la quota di compenso individuale;
 - il Dirigente/Responsabile di Struttura o la Conferenza di Servizio effettuerà la valutazione del risultato raggiunto e dell'apporto individuale al conseguimento del risultato, utilizzando il sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'ente;
 - il conseguimento del risparmio è documentato nella relazione di performance e validato dal proprio organismo di valutazione.
7. Dopo la validazione sarà possibile liquidare i singoli compensi al personale coinvolto in coerenza con la valutazione.
8. Le risorse rivenienti dall'applicazione dell'art.16 del D.L. n.98/2001, convertito nella Legge n.111/2011, non concorrono a determinare il tetto di spesa del fondo risorse decentrate di cui all'art.23 del D. Lgs. n.75/2017, ma sono da considerarsi aggiuntive.
9. L'attribuzione del beneficio economico avviene mediante la valutazione espressa con la performance individuale, nel rispetto del sistema di misurazione e valutazione della performance.

Art.47 – Incentivi per specifiche attività e prestazioni professionali correlate alla utilizzazione delle risorse rivenienti da disposizioni di legge

1. Le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, si riferiscono a:
 - a) Incentivi funzioni tecniche, secondo la disciplina di cui all'art.113 del D. Lgs. n.50/2016 e dell'art. 45 del D. Lgs. 36/2023;
 - b) risorse derivanti dalla applicazione dell'art.3, comma 57 della Legge n.662/1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del D. Lgs. n.446/1997 (recupero evasione ICI), sia le ulteriori risorse correlate agli effetti applicativi dell'art.12, comma 1, lett. b) del D. L. n. 437/1996, convertito nella Legge n.556/1996 (assistenza diretta nel contenzioso tributario);
 - c) incentivi previsti dall'art.43 della Legge n.449/1997;
 - d) compensi avvocatura di cui all'art.9 del D.L. n.90/2014 convertito nella Legge n.114/2014;
 - e) incentivi per attività progettuali che sono finanziate con risorse dell'Unione Europea;
 - f) incentivi previsti dall'art.1, comma 1091, Legge n.145/2018 (IMU-TARI).
 - g) quelli afferenti i progetti finalizzati all'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria (art.32, comma 40 del D.L. n. 269/2003);
 - h) i compensi previsti nell'ambito delle attività ISTAT.
2. Le relative somme, ove sussistenti i presupposti di legge e nel rispetto dei vincoli di legge, saranno erogate ai dipendenti secondo disciplina regolamentare adottata dall'ente in relazione alle somme effettivamente stanziare e con riferimento alla complessità operativa delle attività, al grado di partecipazione e di conseguimento degli obiettivi progettuali.

Art.48 – Risorse destinate ai messi notificatori

1. In applicazione dell'art.67, comma 3 lett. f) del CCNL 21.5.2018, ai messi notificatori deve essere destinata

una quota pari al 50% del rimborso delle spese di notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria incamerato dall'Ente.

2. L'erogazione degli incentivi ai messi notificatori, commisurato al raggiungimento dell'obiettivo che consiste nel numero di atti da notificare, è disposta annualmente in misura proporzionale agli atti notificati, su segnalazione e quantificazione del Dirigente del Settore.

Art.49 – Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo

1. L'Amministrazione, nell'ambito degli stanziamenti già in essere per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico, ai sensi delle vigenti disposizioni, può concedere benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti.
2. Le Parti con apposito accordo possono stabilire annualmente, nell'ambito delle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate, una quota da destinare al welfare aziendale utilizzando risorse rivenienti da disposizioni di legge, dai risparmi di gestione.
3. Per il personale di Polizia Locale sarà possibile utilizzare quota delle risorse rivenienti dal Codice della Strada, così come individuate annualmente con delibera di Giunta Comunale in occasione della ripartizione dei proventi contravvenzionali.

TITOLO VIII – DISPOSIZIONI FINALI

Art.50 – Disposizioni finali

1. Il presente contratto conserverà la sua efficacia per tutti gli istituti ivi previsti fino alla stipulazione del successivo CCI e sono fatte salve le materie previste dal CCNL che per la loro natura richiedono tempi più brevi o verifiche periodiche.
2. Le Parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo, o, qualora ritenuto opportuno, previa richiesta per iscritto da parte di una delle parti.

Art.51 – Norma di salvaguardia

1. Per quanto non disciplinato dal presente contratto è fatta salva la disciplina, se non incompatibile con le disposizioni del presente contratto e del CCNL, degli istituti contenuti nei contratti collettivi decentrati integrativi in precedenza sottoscritti.

Patù, 27 dicembre 2023

La delegazione trattante di parte pubblica:

- Presidente – Dott.ssa Beatrice Baglivo _____
- Componente – Dott.ssa Consiglia Mura _____
- Componente – Dott. Giovanni Cassiano _____
- Componente – Geom. Daniele Marino _____
- Componente – Ten. Giovanni Grecuccio _____

Le organizzazioni sindacali territoriali:

- FP CGIL – Paolo Taurino _____

La RSU:

- _____
- Sig. Vincenzo De Salvo _____

ALLEGATO 1 – PERFORMANCE ORGANIZZATIVA INDIVIDUALE

Parametri di Area da utilizzare per il riparto tra i settori/servizi delle risorse da destinare per la performance organizzativa e individuale:

AREA	PARAMETRO
OPERATORI	1
OPERATORI ESPERTI	1,5
ISTRUTTORI	2
FUNZIONARI	2,5

INDICI

FPE = Fondo Performance dell'Ente;

FPOE = Fondo Performance Organizzativa dell'Ente;

FPIE = Fondo Performance Individuale dell'Ente;

FPOS = Fondo Performance Organizzativa Settore – Servizio – Ufficio;

FPIS = Fondo Performance Individuale Settore – Servizio – Ufficio;

SPIE = Sommatoria Parametri Individuali del Personale dell'Ente;

SPIS = Sommatoria Parametri Individuali Settore – Servizio – Ufficio;

GRO = Grado di Raggiungimento degli Obiettivi del Settore espresso in percentuale;

VI = Valutazione Individuale secondo il sistema vigente nell'Ente;

SPIC = Sommatoria dei Parametri Individuali Corretti di Settore – Servizio – Ufficio;

PIC = Parametro Individuale di categoria Corretto – parametro individuale di categoria x presenza in servizio teorica, diviso 36.500. Non sono considerate le assenze relative a: malattia fino a 10 giorni nell'anno; ricoveri ospedalieri; infortunio sul lavoro; congedo ordinario e riposo sostitutivo delle ferie soppresse; congedo di maternità (ex astensione obbligatoria); terapie salvavita ed altre assimilabili; permessi retribuiti per donatori di sangue; permessi retribuiti per donatori di midollo osseo; permessi per lutto; permessi per citazioni a testimoniare; assenze per volontariato di cui all'art. 9 D.P.R. 08/02/2001; recupero di prestazioni di lavoro straordinario; permessi sindacali retribuiti; scioperi; permessi spettanti ai portatori di handicap di cui alla L. n. 104/92; congedi per le donne vittime di violenza

BIPO = Beneficio Individuale della Performance Organizzativa – per il calcolo del beneficio si tiene conto del grado di raggiungimento degli obiettivi espresso in percentuale e della presenza in servizio;

BIP = Beneficio Individuale della Performance Individuale – per il calcolo del beneficio si tiene conto della valutazione individuale conseguita secondo il sistema di valutazione dell'Ente espresso in percentuale e della presenza in servizio;

BIP TOTALE = Beneficio Totale Individuale della Performance

CALCOLO PERFORMANCE

Calcolo del Fondo Performance Organizzativa dell'Ente: $FPOE = FPE \times 60\%$

Calcolo del Fondo Performance Individuale dell'Ente: $FPIE = FPE \times 40\%$

Calcolo del Fondo Performance Organizzativa Settore – Servizio – Ufficio: $FPOS = (FPOE \times SPIS) / SPIE$

Calcolo del Fondo Performance Individuale Settore – Servizio – Ufficio: $FPIS = (FPIE \times SPIS) / SPIE$

Calcolo Beneficio Individuale della Performance Organizzativa: $BIPO = (FPOS \times GRO \times PIC) / SPIC$

Calcolo Beneficio Individuale della Performance Individuale: $BIP = (FPIS \times VI \times PIC) / SPIC$

Calcolo del Beneficio Individuale della Performance: $BIP\ TOTALE = BIPO + BIP$

ALLEGATO 2 – CRITERI DI VALUTAZIONE PER L'ATTRIBUZIONE DIFFERENZIALI STIPENDIALI

In attuazione dell'art.14 del CCNL 2019-2021 e dell'art.9 del presente Contratto Collettivo Integrativo, all'interno di ciascuna Area Professionale di cui all'art. 12 del CCNL 2019/2021 sono previsti incrementi stabili della retribuzione che si realizzano, in aggiunta al trattamento tabellare previsto per ciascuna Area, con l'acquisizione di successivi "differenziali stipendiali". I "differenziali stipendiali" sono attribuiti fino a concorrenza del numero fissato annualmente per ciascuna Area in sede di contrattazione decentrata, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva definita in base ai criteri indicati nella seguente tabella. L'importo dei differenziali stipendiali è indicato nella tabella A allegata al CCNL 2019-2021, fatto salvo quanto previsto dagli articoli 92, 96, 102 e 106 dello stesso CCNL.

Progressione economica nell'Area degli Operatori	Elementi di valutazione	Max Totale punti 100 (oltre punteggio aggiuntivo 3%)
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 dai servizi o in relazione ad una delle annualità.	Da scheda di valutazione per la performance individuale, calcolata la media del triennio, si attribuiscono i punteggi: Media = 60 punti 0 Media da 61 a 100 = (Media - 60)*1	40
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 nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi. (Non saranno presi in considerazione gli anni già valutati dall'ultimo differenziale o progressione acquisiti).	· Punti 1,5 per ogni anno intero di servizio, con proficua attività lavorativa svolta con l'ottenimento di una valutazione non negativa ove all'epoca era prevista; · 0,125 per ogni mese di servizio, con arrotondamento a mese intero una volta raggiunti i 15 giorni lavorativi	40
Accrescimento competenze culturali e professionali anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art.55 del CCNL 2019-2021, acquisite successivamente al conseguimento dell'ultima posizione economica/differenziale stipendiale e attinenti al profilo ricoperto.	- Titolo di studio superiore a quello di accesso: punti 2 - Master *: punti 2 - Corsi di formazione *: - o di una giornata: punti 0,5 - o su più giornate: punti 1 - o con valutazione finale: punti 1,5	20
Punteggio aggiuntivo attribuito in applicazione dell'art.14 comma 2 lett. f) del CCNL 19/21 per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni	Nella misura di quanto previsto nel precedente art. 9 c. 12.	3
TOTALE PUNTEGGIO		

* NON PRECEDENTEMENTE VALUTATI PER L'ATTRIBUZIONE DI PEO/DIFFERENZIALI STIPENDIALI

Progressione economica nell'Area degli Operatori Esperti	Elementi di valutazione	Max Totale punti 100 (oltre punteggio aggiuntivo 3%)
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 o in relazione ad una delle annualità.	Da scheda di valutazione per la performance individuale, calcolata la media del triennio, si attribuiscono i punteggi: Media = 60 punti 0 Media da 61 a 100 = (Media - 60)*1	40
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 nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi. (Non saranno presi in considerazione gli anni già valutati dall'ultimo differenziale o progressione acquisiti).	· Punti 1,5 per ogni anno intero di servizio, con proficua attività lavorativa svolta con l'ottenimento di una valutazione non negativa ove all'epoca era prevista; - 0,125 per ogni mese di servizio, con arrotondamento a mese intero una volta raggiunti i 15 giorni lavorativi	40
Accrescimento competenze culturali e professionali anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art.55 del CCNL 2019-2021, acquisite successivamente al conseguimento dell'ultima posizione economica/differenziale stipendiale e attinenti al profilo ricoperto.	- Titolo di studio superiore a quello di accesso: punti 2 - Master *: punti 2 - Corsi di formazione *: - o di una giornata: punti 0,5 - o su più giornate: punti 1 - o con valutazione 0 e finale: punti 1,5	20
Punteggio aggiuntivo attribuito in applicazione dell'art.14 comma 2 lett. f) del CCNL 19/21 per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni	Nella misura di quanto previsto nel precedente art. 9 c. 12.	3
TOTALE PUNTEGGIO		

*** NON PRECEDENTEMENTE VALUTATI PER L'ATTRIBUZIONE DI PEO/DIFFERENZIALI STIPENDIALI**

Progressione economica nell'Area degli Istruttori	Elementi di valutazione	Max Totale punti 100 (oltre punteggio aggiuntivo 3%)
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 o in relazione ad una delle annualità.	Da scheda di valutazione per la performance individuale, calcolata la media del triennio, si attribuiscono i punteggi: Media = 60 punti 0 Media da 61 a 100 = (Media - 60)*1,125	45
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 nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi. (Non saranno presi in considerazione gli anni già valutati dall'ultimo differenziale o progressione acquisiti).	- Punti 1,5 per ogni anno intero di servizio, con proficua attività lavorativa svolta con l'ottenimento di una valutazione non negativa ove all'epoca era prevista; - 0,125 per ogni mese di servizio, con arrotondamento a mese intero una volta raggiunti i 15 giorni lavorativi	40
Accrescimento competenze culturali e professionali anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art.55 del CCNL 2019-2021, acquisite successivamente al conseguimento dell'ultima posizione economica/differenziale stipendiale e attinenti al profilo ricoperto.	- Titolo di studio superiore a quello di accesso: punti 2 - Master *: punti 2 - Corsi di formazione *: - o di una giornata: punti 0,5 - o su più giornate: punti 1 - o con valutazione finale: punti 1,5	15
Punteggio aggiuntivo attribuito in applicazione dell'art.14 comma 2 lett. f) del CCNL 19/21 per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni	Nella misura di quanto previsto nel precedente art. 9 c. 12.	3
TOTALE PUNTEGGIO		

*** NON PRECEDENTEMENTE VALUTATI PER L'ATTRIBUZIONE DI PEO/DIFFERENZIALI STIPENDIALI**

Progressione economica nell'Area Dei Funzionari e dell'EQ	Elementi di valutazione	Max Totale punti 100 (oltre punteggio aggiuntivo 3%)
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 o in relazione ad una delle annualità.	Da scheda di valutazione per la performance individuale, calcolata la media del triennio, si attribuiscono i punteggi: Media = 60 punti 0 Media da 61 a 100 = (Media - 60)*1,25	50
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 nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi. (Non saranno presi in considerazione gli anni già valutati dall'ultimo differenziale o progressione acquisiti).	· Punti 1,5 per ogni anno intero di servizio, con proficua attività lavorativa svolta con l'ottenimento di una valutazione non negativa ove all'epoca era prevista; · 0,125 per ogni mese di servizio, con arrotondamento a mese intero una volta raggiunti i 15 giorni lavorativi	40
Accrescimento competenze culturali e professionali anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art.55 del CCNL 2019-2021, acquisite successivamente al conseguimento dell'ultima posizione economica/differenziale stipendiale e attinenti al profilo ricoperto.	- Laurea Specialistica: punti 1 - Master/dottorato *: punti 2 - Corsi di formazione *: ◦ di una giornata: punti 0,5 ◦ su più giornate: punti 1 ◦ con valutazione finale: punti 1,5	10
Punteggio aggiuntivo attribuito in applicazione dell'art.14 comma 2 lett. f) del CCNL 19/21 per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni	Nella misura di quanto previsto nel precedente art. 9 c. 12.	3
TOTALE PUNTEGGIO		

*** NON PRECEDENTEMENTE VALUTATI PER L'ATTRIBUZIONE DI PEO/DIFFERENZIALI STIPENDIALI**

ALLEGATO 3 – DISCIPLINA PER L'ISTITUTO DELLE SPECIFICHE RESPONSABILITÀ E FUNZIONI

Art.1 – Finalità

1. In applicazione della disposizione di cui dall'art.84 del CCNL Funzioni Locali 2019-2021, il presente allegato disciplina la graduazione e le modalità di erogazione del compenso spettante ai dipendenti per lo svolgimento di compiti che comportino specifiche responsabilità e funzioni.

Art.2 – Destinatari – Limiti

1. Destinatari del compenso di cui al precedente art.1 sono i dipendenti inquadrati nelle quattro Aree Professionali previste dal CCNL 2019-2021, con esclusione del personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ a cui sia stato attribuito un incarico di EQ.
2. In particolare, i dipendenti destinatari dei compensi per specifiche responsabilità e funzioni sono coloro che nell'ambito dei rispettivi settori di appartenenza, vengono individuati dai Dirigenti e incaricati con specifici formali provvedimenti sulla base dei criteri di cui al successivo art.3.
3. Previa apposita conferenza di Servizio, i Dirigenti concordano le modalità per applicare i criteri previsti dalla presente disciplina, in modo tale da rendere equo ed univoco il conferimento degli incarichi in funzione delle risorse stabilite annualmente dalla contrattazione decentrata.
4. Si stabilisce che l'importo da attribuire al personale dell'Area dei Funzionari non potrà essere inferiore all'importo da assegnare al personale appartenente all'Area degli Istruttori e così a scalare, tenuto conto dello svolgimento delle mansioni proprie dell'Area di appartenenza e graduandole in base al carico di responsabilità assegnate.

Art.3 – Criteri di erogazione della indennità

1. Il compenso è determinato in un valore annuo lordo massimo che non può superare quanto stabilito dal CCNL 2019-2021, pari a € 3.000 per il personale appartenente alle Aree degli Operatori, degli Operatori Esperti e degli Istruttori e ad € 4.000 per il personale appartenente all'Area dei Funzionari e delle EQ purché non titolari di incarichi di EQ. L'indennità è collegata all'effettivo svolgimento di attività che comportano specifiche responsabilità e funzioni connesse all'espletamento di procedimenti implicanti funzioni di elevata complessità, specializzazione e concorso decisionale, nonché di costante aggiornamento e/o coordinamento di altro personale.
2. La misura della indennità è stabilita in base ai criteri di cui all'allegata tabella di seguito riportata.

Art.4 – Informazione

1. Gli atti di formale attribuzione di compiti che comportano lo svolgimento di specifiche responsabilità e funzioni, assegnate al personale dipendente, danno titolo all'attribuzione della relativa indennità, come indicato nel CCI; essi sono predisposti dai Dirigenti in applicazione dei criteri di cui al precedente articolo 3 ed in stretta correlazione con il vigente assetto organizzativo dell'Ente e saranno oggetto di preventiva informativa da esercitarsi nelle forme dovute ai soggetti sindacali di cui all'art.7, comma 2 lett. a) e b), del CCNL 2019-2021.

Art.5 – Divieto di cumulo

1. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità o funzioni.
2. Nel caso in cui ricorrano diversi e contemporanei presupposti, al dipendente è corrisposta l'indennità di valore economico più elevato.

Art.6 – Dipendenti a tempo parziale

1. Gli importi annuali sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, in relazione all'orario indicato nel proprio contratto individuale di lavoro.

Art.7 – Decurtazioni – Divieto di revoca

1. L'importo dell'indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, in applicazione dell'art.71 comma 1 del D.L. n.112/2008.
2. In applicazione del D. Lgs n.151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità.

Art.8 – Durata e tempi di erogazione

1. I compensi spettanti per lo svolgimento di compiti che comportano specifiche responsabilità e funzioni sono determinati per un importo annuale, ma sono corrisposti con cadenza mensile, salvo diversa determinazione contrattata annualmente a livello decentrato.

Art.9 – Modalità di erogazione

1. I Dirigenti, a seguito di adozione di incarico del personale destinatario dell'indennità di cui all'art.2, comma 2 della presente disciplina, ne trasmettono copia al Servizio che gestisce il personale, al lavoratore interessato e ai soggetti sindacali di cui all'art.7, comma 2 lett. a) e b), del CCNL 2019-2021.
2. I corrispondenti compensi sono liquidati mensilmente dal Servizio Personale, secondo le decorrenze e gli importi indicati nei provvedimenti di individuazione, a valere sulle risorse che a tal fine vengono destinate in sede di contrattazione decentrata dall'accordo annuale.
3. Le eventuali economie derivanti dall'applicazione del presente articolo confluiscono nelle disponibilità per il premio performance dell'anno corrente, fatte salve le decurtazioni di cui all'art.7 che sono considerate economie di bilancio.
4. I Dirigenti valutano annualmente il personale assegnatario di specifiche responsabilità e funzioni, tenendo conto dei criteri e dei correlati indicatori di pesatura di cui all'allegata tabella, per la conferma o per eventuali modifiche e/o integrazioni. Resta inteso che sino alla revoca, alla scadenza dell'incarico conferito o successive variazioni, è confermata la specifica responsabilità attribuita al personale interessato.

TABELLA – DISCIPLINA DELL’ISTITUTO DELLE SPECIFICHE RESPONSABILITA’ E FUNZIONI – CRITERI

- Tipologia di Responsabilità “GRADO A” – È attribuita al personale dell’Area Funzionari formalmente incaricato della responsabilità di procedimento/i complesso/i e responsabilità di sub struttura apicale.
- Tipologia di Responsabilità “GRADO B” – È attribuita al personale delle Aree Istruttori, Operatori Esperti ed Operatori incaricati formalmente di responsabilità.

Ai fini dell’erogazione dell’indennità di responsabilità/funzione si stabiliscono i criteri di quantificazione della medesima, sulla base dei punteggi assegnati in base alla tabella seguente. Tale indennità è determinata secondo la seguente tabella e criteri di punteggio ed economici:

	GRADO A	IMPORTO	GRADO B	IMPORTO
III LIVELLO	Da 11 a 18 punti	Da € 2.500,00 a € 4.000,00	Da 11 a 18 punti	Da € 2.100,00 a € 3.000,00
II LIVELLO	Da 7 a 10 punti	Da € 2.100,00 a € 3.000,00	Da 7 a 10 punti	Da € 1.600,00 a € 2.500,00
I LIVELLO	Fino a 6 punti	€ 2.000,00	Fino a 6 punti	€ 1.500,00

Scheda di valutazione responsabilità

Riferimento della Valutazione	Grado A	Grado B	Punteggio
A) Responsabilità			
Responsabilità giuridica formalmente attribuita ed effettivamente esercitata in base a sottoscrizione di atti	Oltre 3 procedimenti complessi congiuntamente a coordinamento del servizio o di personale	Fino a 3 procedimenti complessi	Punti da 1 a 3
	Alta esposizione verso la magistratura ordinaria e contabile	Ricadute dei procedimenti verso la magistratura ordinaria e contabile	Punti da 1 a 3
B) Professionalità			
Conoscenze tecnico giuridiche	Sono richieste contestualmente buone conoscenze giuridiche e tecniche derivanti da esperienza nel servizio	Sono richieste alternativamente o conoscenze giuridiche o tecniche derivanti da esperienza nel servizio	Punti da 1 a 3
C) Complessità			
Complessità	Presenza di attività che richiedono soluzioni complesse a causa di variabilità interna/esterna	Presenza di attività a media prefigurabilità che richiedono anche soluzioni specialistiche di medio valore	Punti da 1 a 3
Relazioni interne	Presenza significativa di relazioni di tipo organizzativo con altre posizioni finalizzate alla risoluzione di problemi complessi	Presenza significativa di relazioni di tipo collaborativo con altre posizioni finalizzate alla risoluzione di problemi	Punti da 1 a 3
Relazioni esterne	Presenza significativa di relazioni propositive con istituzioni o utenti	Presenza significativa di relazioni collaborative con istituzioni/organismi esterni	Punti da 1 a 3
Totale complessivo			Punti da 6 a 18

Il Responsabile dell’Area