



# COMUNE DI TREPUIZZI

(PROVINCIA DI LECCE)

(C.so Garibaldi, 10 – Tel. 0832/754111 – Fax 0832/753087 – [www.comune.trepuzzi.le.it](http://www.comune.trepuzzi.le.it))

## IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2024 – 2026

VERBALE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE

N. 2 - DEL 23.02.2024

L'anno duemilaventiquattro, il giorno VENTITRE del mese di Febbraio alle ore 13.00, si è riunita la delegazione trattante nelle persone di:

### Parte Pubblica:

Presidente	Dott. Nunzio Filippo Fornaro
Componente	Dott. Giuseppe Barrotta

### R.S.U. Aziendali

Sig.ra Anna Maria Carrisi  
Sig.ra Anna Maria Miglietta  
Sig. Francesco Di Bella

## **Rappresentanti OO.SS. Territoriali**

Dr. Alvaro Piccinno Csa

Dr. Elio Giannuzzi CISL

Sig. Antonio Tafuro

Il Presidente, accertata la regolarità della convocazione, dichiara aperta la seduta.

### **La Delegazione trattante**

VISTO il CCNL Funzioni Locali 2019-2021 sottoscritto in data 16 novembre 2022;

RILEVATO che ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL Funzioni Locali 2019-2021, si deve procedere alla stipula del C.C.D.I., nel rispetto delle norme contenute nel D.Lgs 150/2009, del D. Lgs. N. 165/2001 nonché nel rispetto del Titolo VII del nuovo CCNL Funzioni Locali 2019/2021;

VISTO l'allegato "*Fondo dipendenti risorse stabili e variabili - anno 2024* "

che riporta l'ammontare delle risorse finanziarie, parte stabile e variabile, rappresentando gli elementi che costituiscono il Fondo approvato con determina Determina n. 74 del 15.02.2024 del Responsabile del Settore Economico-Finanziario;

### **DEFINISCE E SOTTOSCRIVE**

ai sensi dell'art. 8 del CCNL Funzioni Locali 2019-2021 l'ipotesi di C.C.D.I. parte normativa ed economica, come appresso trascritto:

**PARTE I**  
**PARTE NORMATIVA TRIENNIO 2024 – 2026**

**SOMMARIO**

**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 i compensi aggiuntivi ai titolari 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 concernenti 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 - Informativa sulla Previdenza complementare

## **CAPO II - FORMAZIONE**

Art. 19 - Formazione e aggiornamento

## **CAPO III - ISTITUTI DELL'ORARIO DI LAVORO**

Art. 20 - Motivazione per elevare l'arco temporale su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie

Art. 21 - 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

Art. 22 - Modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art.22 del CCNL 01.04.1999

Art. 23 - Integrazione delle situazioni personali e familiari in materia di turni di lavoro notturni ed elevazione dei turni notturni effettuabili nel mese

Art. 24 - Festività infrasettimanali per il personale turnista

Art. 25 - Ferie e riposi solidali

## **TITOLO V - TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO**

Art. 26 - L'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale

## **TITOLO VI - SEZIONE SPECIALI**

### **CAPO I - SERVIZIO POLIZIA LOCALE**

Art. 27 - Individuazione del valore dell'indennità di funzione e i criteri per la sua erogazione

Art. 28 - Individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno e la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione

Art. 29 - Riconoscimento del differenziale stipendiale maggiorato per il personale della Polizia locale addetti a funzioni di coordinamento

Art. 30 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

Art. 31 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

### **CAPO II - SEZIONE PERSONALE ISCRITTO AD ORDINI O ALBI PROFESSIONALI**

Art. 32 - Progressione economica per il personale iscritto ad ordini o albi professionali

## **TITOLO VII - TRATTAMENTO ECONOMICO**

### **CAPO I - LAVORO STRAORDINARIO E BANCA DELLE ORE**

Art. 33 - Lavoro straordinario e Banca delle ore

### **CAPO II - FONDO RISORSE DECENTRATE**

Art. 34 - Criteri di ripartizione delle risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa

Art. 35 - Elevazione misura indennità di reperibilità e numero dei turni nel mese

Art. 36 - Individuazione delle misure dell'indennità condizioni di lavoro e la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione

Art. 37 - Criteri generali per attribuzione indennità per specifiche responsabilità

Art. 38 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

Art. 39 - Differenziazione del premio individuale

Art. 40 - Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva

Art. 41 - Piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa

Art. 42 - Incentivi per specifiche attività e prestazioni professionali correlate alla utilizzazione delle risorse rivenienti da disposizioni di legge

Art. 43 - Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo

## **TITOLO VIII - DISPOSIZIONI FINALI**

Art. 44 - Disposizioni finali

Art. 45 - Norma di salvaguardia

**ALLEGATO 1 - CRITERI DI VALUTAZIONE PER L'ATTRIBUZIONE DEI DIFFERENZIALI STIPENDIALI**

**ALLEGATO 2 - DISCIPLINA PER L'ISTITUTO DELLE SPECIFICHE RESPONSABILITÀ**

## **TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI**

### **Art. 1 Finalità**

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo contribuisce al miglioramento dei servizi offerti ai cittadini e 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 Trepuzzi 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, sia per la parte giuridica che per la parte economica. 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 del 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 nell'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**

### **CAPO I 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 e su temi contrattuali che possono assumere una rilevanza generale, anche al fine di prevenire il rischio di contenziosi generalizzati, la controversia può essere rinviata 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.

## **CAPO II**

### **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 Amministrazione 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, co. 2, lett. 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 inoltro 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 e 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<sup>a</sup> 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 3 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'ente richiederà 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 annuali, 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:

AREE PROFESSIONALI	ANNO 2024	ANNO 2025
AREA OPERATORI	1	
AREA OPERATORI ESPERTI	3	
AREA ISTRUTTORI	4	
AREA FUNZIONARI/EQ	1	

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 marzo 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.

**12. Al fine di evitare situazioni di conflitto d'interessi tra valutatore e valutati, con riferimento all'Area dei Funzionari/EQ saranno effettuate due distinte graduatorie, una relativa ai Funzionari con attribuzione di EQ e una relativa ai Funzionari privi di incarico di EQ (Parere ARAN CFL 944/2024).**

13. 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 seguente punteggio aggiuntivo ottenuto applicando i criteri di cui all'allegato 1 del presente CCI: per il 7° anno il punteggio aggiuntivo è pari all'1%, per l'ottavo anno il punteggio aggiuntivo è pari al 2%, per il nono o più anni il punteggio aggiuntivo è pari al 3%.

14. 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.

15. In caso di parità di graduatoria 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.

16. Entro 10 giorni dalla pubblicazione della graduatoria provvisoria, da portare a conoscenza a tutto il personale tramite mail nonché alle OO.SS. territoriali e RSU, gli interessati possono presentare al Responsabile del Settore 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 1 del presente CCI. Nei successivi 5 giorni si esprime motivatamente e formalmente il Responsabile del Settore 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 NdV o suo delegato e da un dirigente sindacale designato dall'interessato. La Commissione si esprime nei successivi 7 giorni.

17. Al termine della procedura di cui al comma precedente, l'ente procede all'approvazione della graduatoria definitiva fornendo opportuna informativa, a mezzo mail, al personale dipendente e alle OO.SS. territoriali e RSU.

18. 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.

19. 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.

20. Per il personale delle Sezioni Speciali si applica quanto previsto dagli articoli 92, 96, 102 e 106 del CCNL 2019-2021.

21. 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.

## **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<sup>a</sup> 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:
  - a) 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;
  - b) 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:
  - a) posizione di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
  - b) 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.

**4. Limitatamente all'anno 2024, l'importo stanziato annualmente per remunerare gli incarichi di E.Q. è incrementato della somma di €. 11.000,00 a valere sul fondo delle risorse decentrate di cui all'art. 36 del presente Contratto.**

## 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 15 % 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 sulla base della valutazione della performance 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 presente 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;
  - 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 ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della L. 145 del 30.12.2018;
  - 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. 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:

<b>Compensi di cui all'art.20 del CCNL 2019-2021</b>	<b>Riduzione quota retribuzione di risultato</b>
Fino a € 4.000	Nessuna decurtazione
Da € 4.001 a € 7.000	15%
Da € 7.001 a € 10.000	35%
Oltre € 10.000	50%

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, comma 3, 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, ove richiesto, concordano le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro in sede di verifica dello stato di attuazione del CCI di cui all'art. 3, comma 6, del presente Contratto.
4. Ove richiesto, in sede di verifica dello stato di attuazione del CCI di cui all'art. 3, comma 6, del presente

Contratto l'Ente comunica ai soggetti di cui all'art. 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 effettueranno le opportune valutazioni e decisioni in merito alle iniziative da intraprendere per migliorare la qualità del lavoro e accrescere la professionalità del personale, in sede di verifica dello stato di attuazione del CCI di cui all'art. 3, comma 6, del presente Contratto.

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**

##### **Mensa e servizio mensa sostitutivo – buoni pasto individuazione delle figure professionali**

1. Il buono pasto è attribuito al personale dipendente in applicazione della disciplina vigente nell'Ente e di quanto previsto dal CCNL.

2. Possono usufruire della mensa o in alternativa percepire il buono pasto sostitutivo i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane per almeno due ore o, alternativamente, per chi lavora al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna, con una pausa non inferiore a trenta minuti. È, in ogni caso, esclusa la possibilità di riconoscere, su base giornaliera, più di un buono pasto. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività, oltre l'orario ordinario di lavoro per almeno 2 ore, per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero.

2. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.

3. Al fine di agevolare il regolare svolgimento delle attività e la continuità dell'erogazione dei servizi per particolari e limitate figure professionali, è possibile erogare il buono pasto qualora l'organizzazione del lavoro per particolari esigenze di servizio vada oltre le 7 ore giornaliere continuative, garantendo una pausa di 30 minuti o all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro per la consumazione del buono pasto.

4. Le figure professionali individuate ai sensi del comma precedente sono:

- addetti all'area di vigilanza;
  - addetti all'area scolastica-educativa;
  - addetti all'era della protezione civile;
- per le attività riportate nella seguente tabella.

<b>ATTIVITA'</b>	<b>SERVIZIO</b>	<b>PAUSA</b>
------------------	-----------------	--------------

Polizia Locale	- TSO - rilevazione incidente - evento/manifestazione - intervento per calamità	- fine turno per il turno antimeridiano - inizio turno per i turni pomeridiani, serali o notturni
Servizi Sociali	- TSO	Al termine o all'inizio della prestazione lavorativa
Protezione Civile	- intervento per calamità	Al termine o all'inizio della prestazione lavorativa

5. Il servizio di mensa, o il buono pasto sostitutivo, inoltre, è riconosciuto, indipendentemente dalla durata della giornata lavorativa, per il personale che contestualmente è tenuto ad assicurare la vigilanza e l'assistenza ai minori ed alle persone non autosufficienti che sia tenuto a consumare il pasto in orari particolari e disagiati in relazione alla erogazione dei servizi di mensa. Il tempo relativo è valido a tutti gli effetti anche per il completamento dell'orario di servizio.

6. Il costo del buono pasto sostitutivo del servizio di mensa è di regola pari alla somma che l'ente sarebbe tenuto a pagare per ogni pasto, fatto salvo quanto previsto da specifiche disposizioni di legge, quale quella attualmente vigente di cui al D.L. 95/2012, che fissa in €.7,00 il valore massimo dei buoni pasto elettronici.

7. Il personale in posizione di comando o altre forme di assegnazione temporanea, che si trovi nelle condizioni previste dal presente articolo riceve i buoni pasto dall'ente ove presta servizio, salvo diverso accordo tra gli enti.

8. In ogni caso è esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.

## Art.19

### 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 CCNL 2019-2021.

## Art. 20

### Informativa sulla Previdenza complementare

1. Al fine di una consapevole ed informata adesione dei dipendenti alla previdenza complementare negoziale, l'Ente fornisce adeguate informazioni al proprio 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. 21**

##### **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, e predisporre il Piano formativo in sede di verifica dello stato di attuazione del CCI di cui all'art. 3, comma 6, del presente Contratto, tenuto conto dell'art. 54, comma 3 del CCNL 2019-2021
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 indistacco 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 CCNL 2019-2021, 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 rilasciato una certificazione di partecipazione e la stessa va inserita nel fascicolo personale del dipendente, oltre ad essere rilasciato 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, in sede di verifica dello stato di attuazione del CCI di cui all'art. 3, comma 6, del presente Contratto.



**CAPO III**  
**ISTITUTI DELL'ORARIO DI LAVORO**

**Art. 22**

**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. 23**

**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. Tale modalità consiste nella flessibilità in entrata e in uscita di 30 minuti.
2. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato entro i tre mesi successivi, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente.
3. 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 in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
  - siano affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.

**Art. 24**

**Modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art.22 del CCNL 01.04.1999**

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 eventuali accordi già sottoscritti.

**Art. 25**

**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:
  - a) personale di età superiore a 60 anni;
  - b) personale con anzianità di servizio superiore a 38 anni.

## **Art. 26**

### **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 previa liquidazione da parte del competente Responsabile 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. 27**

### **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:
  - a) 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 sei giorni;
  - b) 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.

## **TITOLO V**

### **TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO**

#### **Art. 28**

##### **L'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale**

1. Le Parti si impegnano a 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**

##### **SERVIZIO POLIZIA LOCALE**

#### **Art.29**

##### **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 e 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 € 2.000,00 a €3.000,00 annui lordi per dodici mensilità.

3. Per coloro che sono inquadrati nell'area dei Funzionari, l'ammontare dell'indennità di funzione che può variare da € 3.000,00 a €4.000,00 annui lordi per dodici mensilità.

4. Gli incarichi per indennità di funzione hanno cadenza annuale, decadono se sono intercorsi mutamenti organizzativi, variazioni contrattuali o di disponibilità del fondo specifico approvato dal CCDI, altrimenti si intendono automaticamente rinnovati. Possono essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato del Responsabile del Settore:
- in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o contrattuali;
  - in conseguenza dell'accertamento di inadempienze da parte dell'incaricato;
  - in caso di sospensione dal servizio a seguito di procedimento disciplinare o penale;
  - in caso di trasferimento ad altro Servizi.
5. Gli importi delle indennità sopra indicati sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno. Per il personale a part time è determinata in proporzione alle ore lavorative contrattuali.
6. L'indennità di funzione non compete per i periodi nei quali la relativa responsabilità non viene esercitata.
7. Gli importi di cui ai commi 2 e 3 sono determinati tenendo conto del:
- a) grado rivestito e livello di responsabilità assegnato;
  - b) la complessità e la rilevanza dei processi operativi e delle attività amministrative e tecniche assegnate;
8. 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.
9. 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 CCNL 2019-2021.

### **Art. 30**

#### **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 rende la prestazione lavorativa continuativa, 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, 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. Per il personale impegnato nei servizi esterni il valore dell'indennità nelle giornate festive o notturne è pari a € 5,00.
6. L'indennità è corrisposta previa liquidazione da parte del competente Responsabile di Settore con cadenza mensile e comunque nel mese successivo all'acquisizione da parte del Servizio Personale dei dati trasmessi dal Comando di Polizia Locale.

### **Art. 31**

#### **Riconoscimento del differenziale stipendiale maggiorato per il personale della Polizia locale addetto 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.14 è incrementata di € 350,00, al fine di compensare il maggior grado di competenza professionale richiesto.

### **Art. 32**

#### **Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada**

1. Ai sensi dell'art. 98 del CCNL 16.11.2022 le parti prendono atto che i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 e in deroga a quanto previsto dall'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017, sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale di Polizia Locale in servizio con rapporto a tempo indeterminato:

- a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio;
- b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 82 del CCNL 16/11/2022;
- c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale, anche mediante potenziamento del servizio esterno, da definirsi in piani di lavoro e incrementati dell'indennità di servizio esterno identificata nel valore di € 5,00/giorno per il servizio ordinario giornaliero e di € 8,00 per quello festivo e notturno.

2. Per le suddette finalità l'Amministrazione annualmente, con apposita delibera di Giunta, provvede alla destinazione delle risorse ex art. 208 C.d.S. ed assegna uno specifico fondo in percentuale a quanto riscosso l'anno precedente.

3. La destinazione della somma operata con delibera di Giunta di cui al comma 1 lett. c) è al lordo oneri ente. La destinazione di tali somme nel fondo sarà indicata al lordo dipendente.

### **Art. 33**

#### **Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed 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.

## CAPO II

### SEZIONE PERSONALE ISCRITTO AD ORDINI O ALBI PROFESSIONALI

#### Art. 34

##### **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. Nel Comune di Trepuzzi, essi sono individuati come di seguito:

Area Funzionari e E.Q.: Profilo Funzionario Tecnico – Profilo Assistente Sociale

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 € 200,00 al fine di compensare la specifica professionalità richiesta per lo svolgimento della prestazione lavorativa.

## TITOLO VII

### TRATTAMENTO ECONOMICO

#### CAPO I

### LAVORO STRAORDINARIO E BANCA DELLE ORE

#### Art. 35

##### **Lavoro straordinario e Banca delle ore**

1. In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettere o), r) e s) e degli artt. 32 e 33 e del CCNL 16.11. 2022, le parti concordano che:
- a. Il numero massimo di ore annue per ciascun dipendente che può confluire nella banca delle ore, secondo la disciplina di cui all'art.33, è pari a 100.
  - b. L'arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall'art. 29, comma 2, del CCNL 16/11/2022, può essere elevato fino a n. 12 mesi nei seguenti casi:
    - dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
    - dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004;
    - dipendenti incaricati di Elevate Qualificazioni
  - c. Per esigenze eccezionali, debitamente motivate dal competente Responsabile riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, il limite massimo individuale annuo di 180 ore per le prestazioni di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL dell'1/04/1999, può essere elevato fino a 250 ore nel rispetto comunque del limite delle risorse previste nel relativo fondo.

## CAPO II

### FONDO RISORSE DECENTRATE

#### Art. 36

##### 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 procedere agli 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, possono incrementare 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) l'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art. 31, comma 7, secondo periodo, del CCNL 14.09.2000 e di cui all'art.6 del CCNL 05.10.2001;
  - d) le 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;e sono utilizzate per il finanziamento dei seguenti istituti economici, osservando i criteri generali ivi indicati.
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 CCNL 14.09.2000;
  - 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 concadenza periodica, almeno annuale, a cura del 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 destinazioni 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 fondorisorse 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. 37**

#### **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 € 10,33 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 particolare 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 7 volte in un mese e l'Ente assicura la rotazione tra più soggetti anche tenendo conto delle disponibilità del personale.
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 prestatato. 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. 38

### 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**:

- 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;
- 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;
- 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 avviene 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 avviene 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 Responsabile.

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

- a) personale esposto a rischio € 3,00/giorno
- b) personale esposto a disagio € 3,00/giorno
- c) personale con funzioni di agente contabile:
  - Euro 2,00 giornaliero lordo per un importo annuo complessivo compreso tra il minimo di Euro 3.000 e il massimo di Euro 6.000;
  - Euro 3,00 giornalieri lordi per un importo annuo complessivo compreso tra il minimo di Euro 6.001 e il massimo di Euro 9.000;
  - Euro 4,00 giornalieri lordi per un importo annuo complessivo uguale o superiore a Euro 9.001.

7. L'indennità per condizioni di lavoro è corrisposta con cadenza mensile, previa liquidazione da parte del competente Responsabile di Settore.

### Art. 39

#### 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:

→ OPERATORE	da un minimo di € 1.000,00 ad un massimo di € 1.500,00
→ OPERATORE ESPERTO	da un minimo di € 1.500,00 ad un massimo di € 2.000,00
→ ISTRUTTORE	da un minimo di € 2.000,00 ad un massimo di € 3.000,00
→ FUNZIONARIO	da un minimo di € 3.000,00 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 Responsabile di Struttura Organizzativa. L'importo dell'indennità viene ridotta o sospesa 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 ed ai 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 Vice Segretario Comunale
Altri incarichi _____

5. Il fondo stanziato per finanziare le indennità di cui al presente articolo viene ripartito tra le massime strutture dimensionali dell'Ente in relazione al numero dei dipendenti insediati ed alle Aree di inquadramento utilizzando la seguente formula:

$$\text{QUOTA INDENNITA' DI SETTORE} = \frac{\text{FONDO TOTALE INDENNITA' Moltiplicato ALLA SOMMATORIA PARAMETRI INDIVIDUALI (ALL. 1) DIPENDENTI DEL SETTORE}}{\text{DIVISO SOMMATORIA PARAMETRI INDIVIDUALI ENTE}}$$

**Qualora gli importi individuati in sede di accordo economico per l'utilizzo del Fondo risorse decentrate non fossero sufficienti per remunerare gli incarichi di specifiche responsabilità nella misura indicata nel presente articolo, si procederà alla loro rimodulazione proporzionale fino al limite della somma determinata.**

#### Art. 40

##### 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, 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 previsto dal Sistema di misurazione e valutazione delle performance, il 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 il raggiungimento degli obiettivi fissati nel piano delle performance.

8. I criteri e le modalità di erogazione del premio di performance sono regolati dal sistema di misurazione e valutazione sulla performance adottato dall'Ente.

#### **Art.41**

##### **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. 49 c. 8 lett. b) del presente CCI, 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 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. 42**

##### **Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva**

1. I dipendenti che usufruiscono 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, come segue:

<b>Compensi di cui all'art. 67, comma3, lett. c) CCNL 21.05.2018</b>	<b>Riduzione quota premio performance</b>
Fino a € 4.000	Nessuna decurtazione
Da € 4.001 a € 7.000	15%
Da € 7.001 a € 10.000	35%
Oltre € 10.000	50%

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. 43

#### 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 Responsabile di Settore, indicano la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessate e 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. 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.

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. 44

#### 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 risultati del personale, si riferiscono a:

- a) incentivi funzioni tecniche, secondo la disciplina di cui alle vigenti disposizioni di legge;
- 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. 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. 45**

##### **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, possono concedere benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra quelli previsti dall'art. 82 del CCQ.
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. 46 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.

#### **Art. 45**

##### **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.

## ALLEGATO 1

### PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E 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

## ALLEGATO 2

### CRITERI DI VALUTAZIONE PER L'ATTRIBUZIONE DIFFERENZIALI STIPENDIALI

#### AREA DEGLI OPERATORI

In attuazione dell'art.14 del CCNL 2019-2021 e dell'art.12 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 artt. 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%)
<p><b>Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali</b> conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.</p>	<p>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</p>	<p><b>45</b></p>
<p><b>Esperienza professionale.</b> 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</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 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;</li> <li>- 0,125 per ogni mese di servizio, con arrotondamento a mese intero una volta raggiunti i 15 giorni lavorativi</li> </ul>	<p><b>40</b></p>
<p><b>Accrescimento competenze culturali e professionali</b> anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art.55 del CCNL 2019- 2021, non valutate per il conseguimento dell'ultima posizione economica/differenziale stipendiale.</p>	<p><b>Titolo di studio superiore a quello di accesso:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>Diploma</u> _____ punti 2</li> <li>- <u>Laurea *</u> _____ punti 5</li> <li>- <u>Corsi di formazione</u> *:</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>o di una giornata di almeno 4 ore: punti 0,5</li> <li>o su più giornate di almeno 4 ore: punti 0,5 per ogni giornata</li> <li>o con valutazione finale di una giornata di almeno 4 ore: punti 1,5</li> <li>o con valutazione finale con minimo 2 giornate di almeno 4 ore: punti 3</li> <li>o con valutazione finale con minimo 3 giornate di almeno 4 ore: punti 5</li> </ul>	<p><b>15</b></p>



<b>Punteggio aggiuntivo</b> 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. 11.	<b>3</b>
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>		

**\*non precedentemente valutati per l'attribuzione di PEO/DIFFERENZIALI STIPENDIALI**

## CRITERI DI VALUTAZIONE PER L'ATTRIBUZIONE DIFFERENZIALI STIPENDIALI

### AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI

In attuazione dell'art.14 del CCNL 2019-2021 e dell'art.12 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.

<b>Progressione economica nell'Area degli Operatori Esperti</b>	<b>Elementi di valutazione</b>	<b>Max Totale punti 100 (oltre punteggio aggiuntivo 3%)</b>
<b>Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali</b> conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.	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	<b>45</b>
<b>Esperienza professionale.</b> 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 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;</li> <li>· 0,125 per ogni mese di servizio, con arrotondamento a mese intero una volta raggiunti i 15 giorni lavorativi</li> </ul>	<b>40</b>
<b>Accrescimento competenze culturali e professionali</b> anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art.55 del CCNL 2019- 2021, non valutate per il conseguimento dell'ultima posizione economica/differenziale stipendiale..	<b>Titolo di studio superiore a quello di accesso:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>Diploma</u> _____punti 2</li> <li>- <u>Laurea *</u> _____punti 5</li> <li>- <u>Corsi di formazione *</u>:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>o di una giornata di almeno 4 ore: punti 0,5</li> <li>o su più giornate di almeno 4 ore: punti 0,5 per ogni giornata</li> <li>o con valutazione finale di una giornata di almeno 4 ore: punti 1,5</li> <li>o con valutazione finale con minimo 2 giornate di almeno 4 ore: punti 3</li> <li>o con valutazione finale con minimo 3 giornate di</li> </ul> </li> </ul>	<b>15</b>

	almeno 4 ore: punti 5	
<b>Punteggio aggiuntivo</b> 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. 11.	<b>3</b>
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>		

**\*non precedentemente valutati per l'attribuzione di PEO/DIFFERENZIALI STIPENDIALI**

**CRITERI DI VALUTAZIONE PER L'ATTRIBUZIONE DIFFERENZIALI STIPENDIALI  
AREA DEGLI ISTRUTTORI**

In attuazione dell'art.14 del CCNL 2019-2021 e dell'art.12 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.

<b>Progressione economica nell'Area degli Istruttori</b>	<b>Elementi di valutazione</b>	<b>Max Totale punti 100 (oltre punteggio aggiuntivo 3%)</b>
<b>Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali</b> conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.	da scheda di valutazione per la performance individuale, calcolata la media del triennio, si attribuiscono i punteggi: Media = 60 punti Media da 61 a 100 = (MEDIA - 60)*1,125	<b>45</b>
<b>Esperienza professionale.</b> 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	·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	<b>40</b>
<b>Accrescimento competenze culturali e professionali</b> anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art.55 del CCNL 2019-2021, non valutate per il conseguimento dell'ultima posizione economica/differenziale stipendiale	<b>Titolo di studio superiore a quello di accesso:</b> - <u>Laurea triennale *</u> punti 3 - <u>Laurea Magistrale*</u> punti 5  - <u>Corsi di formazione *</u> : o di una giornata di almeno 4 ore: punti 0,5 o su più giornate di almeno 4 ore: punti 0,5 per ogni giornata o con valutazione finale di una giornata di almeno 4 ore: punti 1,5 o con valutazione finale con minimo 2 giornate di almeno 4 ore: punti 3 o con valutazione finale con minimo 3 giornate di almeno 4	<b>15</b>

	ore: punti 5	
<b>Punteggio aggiuntivo</b> 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. 11.	<b>3</b>
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>		

**\*non precedentemente valutati per l'attribuzione di PEO/DIFFERENZIALI STIPENDIALI**

**CRITERI DI VALUTAZIONE PER L'ATTRIBUZIONE DIFFERENZIALI STIPENDIALI  
AREA DEI FUNZIONARI E DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI**

In attuazione dell'art.14 del CCNL 2019-2021 e dell'art.12 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.

<b>Progressione economica nell'Area dei Funzionari ed EQ</b>	<b>Elementi di valutazione</b>	<b>Max Totale punti100 (oltre punteggio aggiuntivo 3%)</b>
<p><b>media delle ultime tre valutazioni individuali annuali</b> conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.</p>	<p>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</p>	<p align="center"><b>45</b></p>
<p><b>esperienza professionale.</b> 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</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 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;</li> <li>· 0,125 per ogni mese di servizio, con arrotondamento a mese intero una volta raggiunti i 15 giorni lavorativi</li> </ul>	<p align="center"><b>40</b></p>
<p><b>Accrescimento competenze culturali e professionali</b> anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art.55 del CCNL 2019-2021, non valutate per il conseguimento dell'ultima posizione economica/differenziale stipendiale</p>	<p><b>Titolo di studio superiore a quello di accesso:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>Master *</u> <u>punti 5</u></li> <li>- <u>Corsi di formazione *:</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ di una giornata di almeno 4 ore: punti 0,5</li> <li>◦ su più giornate di almeno 4 ore: punti 0,5 per ogni giornata</li> <li>◦ con valutazione finale di una giornata di almeno 4 ore: punti 1,5</li> <li>◦ con valutazione finale con minimo 2 giornate di almeno 4 ore: punti 3</li> <li>◦ con valutazione finale con minimo 3 giornate di almeno 4 ore: punti 5</li> </ul> </li> </ul>	<p align="center"><b>15</b></p>

<b>Punteggio aggiuntivo</b> 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. 11.	<b>3</b>
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>		

**\*non precedentemente valutati per l'attribuzione di PEO/DIFFERENZIALI STIPENDIALI**

## ALLEGATO 3

### Disciplina per l'istituto delle specifiche responsabilità

#### 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.

#### 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 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. Il fondo stanziato per finanziare le indennità viene ripartito tra le massime strutture dimensionali dell'Ente in relazione al numero dei dipendenti insediati ed alle Aree di inquadramento utilizzando la seguente formula:

$$\text{QUOTA INDENNITA' DI SETTORE} = \frac{\text{FONDO TOTALE INDENNITA' MOLTIPLICATO ALLA SOMMATORIA PARAMETRI INDIVIDUALI (ALL. 1) DIPENDENTI DEL SETTORE}}{\text{SOMMATORIA PARAMETRI INDIVIDUALI ENTE}}$$

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 dall'art. 39 del CCDI 2023 - 2025.

2. L'indennità è collegata all'effettivo svolgimento di attività che comportano specifiche responsabilità connesse all'espletamento di procedimenti implicanti funzioni di elevata complessità, specializzazione e concorso decisionale, nonché di costante aggiornamento e/o coordinamento di altro personale.

3. La misura della indennità è stabilita in base ai criteri di cui all'allegata tabella di seguito riportata ed è rapportata a quanto destinato a tale scopo dal Fondo.

#### Art.4 – Informazione

1. Gli atti di formale attribuzione di compiti che comportano lo svolgimento di specifiche responsabilità, assegnate al personale dipendente, danno titolo all'attribuzione della relativa indennità, come indicato nel CCDI.

2. Essi sono predisposti dai Responsabili 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.

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 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 Responsabili, 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 nella 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 Responsabili valutano annualmente il personale assegnatario di specifiche responsabilità, 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.

<b>Tabella</b>	<u><b>Disciplina dell'istituto delle specifiche responsabilità – Criteri</b></u>
Max 35 punti	a) APPARTENENZA ALL'AREA PROFESSIONALE
Max 20 punti	b) COORDINAMENTO DI PERSONALE INTERNO E/O ESTERNO
Max 15 punti	C) COMPLESSITÀ DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE AL GRADO DI RESPONSABILITÀ
Max 15 punti	d) LIVELLO DI AUTONOMIA
Max 15 punti	e) RAPPORTI CON L'UTENZA

**Pesature**

<b>Punti</b>	<b>a) APPARTENENZA ALL'AREA PROFESSIONALE</b>
35	Si attribuiscono ai dipendenti dell'Area dei Funzionari ed EQ che vengono investiti dell'incarico
25	Si attribuiscono ai dipendenti dell'Area degli Istruttori che vengono investiti dell'incarico
20	Si attribuiscono ai dipendenti dell'Area degli Operatori Esperti che vengono investiti dell'incarico
10	Si attribuiscono ai dipendenti dell'Area degli Operatori che vengono investiti dell'incarico
<b>Punti</b>	<b>b) COORDINAMENTO DI PERSONALE INTERNO E/O ESTERNO</b>
20	Si attribuiscono al personale incaricato che ordinariamente coordina oltre tre dipendenti
15	Si attribuiscono al personale incaricato che ordinariamente coordina da due a tre dipendenti
10	Si attribuiscono al personale incaricato che ordinariamente coordina un dipendente
0	Si attribuiscono al personale incaricato che non coordina dipendenti
<b>Punti</b>	<b>c) COMPLESSITÀ DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE ALLE RESPONSABILITÀ</b>
15	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi, che comportano un notevole rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti tra enti ( <i>istituzioni, enti, organi giurisdizionali ecc.</i> ). La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica ( <i>grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento</i> ) rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile.
10	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti tra enti e intersoggettivi ( <i>istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente ecc.</i> ).
5	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esclusivamente interno all'Ente o alla struttura organizzativa di pertinenza, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti.
<b>Punti</b>	<b>d) LIVELLO DI AUTONOMIA</b>
15	Tale criterio esprime un elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente.
10	Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata.
5	Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Dirigente del Settore di riferimento.
<b>Punti</b>	<b>e) RAPPORTI CON L'UTENZA</b>
15	Si attribuiscono al personale che gestisce servizi con elevato rapporto con l'utenza

10	Si attribuiscono al personale che gestisce servizi con medio rapporto con l'utenza
5	Si attribuiscono al personale che gestisce servizi con basso rapporto con l'utenza

## RIPARTIZIONE DELLA PERFORMANCE

(per area di inquadramento)

### 1) Parametri individuali di area:

Area	<b>Operatori</b>	parametro	<b>1</b>	
Area	<b>Operatori esperti</b>	parametro	<b>1,5</b>	
Area	<b>Istruttori</b>	parametro		<b>2</b>
Area	<b>Funzionari ed EQ</b>	parametro	<b>2,5</b>	

### 2) Indici:

Fondo Performance dell'Ente	<b>FPE</b>	
Fondo Performance Organizzativa dell'Ente		<b>FPOE</b>
Fondo Performance Individuale dell'Ente	<b>FPIE</b>	
Fondo Performance Organizzativa della Struttura	<b>FPOS</b>	
Fondo Performance Individuale della Struttura	<b>FPIS</b>	
Sommatoria Parametri Individuali del Personale dell'Ente	<b>SPIE</b>	
Sommatoria Parametri Individuali della Struttura	<b>SPIS</b>	
Grado di Raggiungimento degli Obiettivi della Struttura	<b>GROS</b>	
Beneficio Individuale della Performance Organizzativa	<b>BIPO</b>	
Beneficio Individuale della Performance Individuale	<b>BIPI</b>	
Beneficio Individuale della Performance	<b>BIP</b>	

### 3) Calcolo del Fondo Performance Organizzativa dell'Ente:

$$\text{FPOE} = \text{FPE} \times 60\%$$

### 4) Calcolo del Fondo Performance Individuale dell'Ente:

$$\text{FPIE} = \text{FPE} \times 40\%$$

### 5) Calcolo del Fondo Performance Organizzativa della Struttura:

$$\text{FPOS} = \frac{\text{FPOE} \times \text{SPIS}}{\text{SPIE}}$$

### 6) Calcolo del Fondo Performance Individuale della Struttura:

$$\text{FPIS} = \frac{\text{FPIE} \times \text{SPIS}}{\text{SPIE}}$$

### 7) Calcolo Beneficio Individuale della Performance Organizzativa:

$$\text{BIPO} = \frac{\text{FPOS} \times \text{GROS}}{\text{NUMERO DIPENDENTI STRUTTURA}}$$

8) **Calcolo Beneficio Individuale della Performance Individuale:**

$$\text{BIPI} = \frac{\text{FPIS} \times \text{VOTO INDIVIDUALE*}}{\text{SOMMATORIA VOTI STRUTTURA}}$$

9) **Calcolo del Beneficio Individuale della Performance:**

$$\text{BIP} = \text{BIPO} + \text{BIPI}$$

(\*) risultante dalla scheda del Sistema di valutazione (SMIVAP)

## **PARTE II**

### **PARTE ECONOMICA 2024**

#### **SOMMARIO**

#### **SOMMARIO**

Art. 1 - Ambito di applicazione e durata

Art. 2 - Interpretazione autentica delle clausole controverse

Art. 3 - Costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

Art. 4 - Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

Art. 5 - Utilizzo del fondo per il finanziamento della produttività/performance individuale

Art. 6 - Disposizione finale

**Art. 1**  
**Ambito di applicazione e durata**

1. Il presente contratto disciplina le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2024, ai sensi del' art. 7 del CCNL del 16/11/2022.
2. Sono fatti salvi i contratti decentrati stipulati negli anni precedenti per le parti non incompatibili col presente e con quanto disposto dai CCNL di comparto e dalla legge.
3. Il presente contratto nei limiti delle risorse complessive e di quelle destinate ai singoli istituti del salario accessorio, nonché per la disciplina relativa alle modalità ed ai criteri di utilizzo delle risorse, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o accordo tra le parti stipulanti il presente contratto, è da ritenersi valido fino alla sottoscrizione del successivo che ne definirà per l'anno di riferimento i nuovi importi.

**Art. 2**  
**Interpretazione autentica delle clausole controverse**

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

**Art. 3**  
**Costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane  
e per la produttività**

Per l'anno 2024 il fondo provvisorio è stato determinato in conformità all'art. 79 comma 7 del CCNL del 16/11/2022 e successivamente è stato approvato con Determina n. 74 del 15.02.2024.

**Art. 4**  
**Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane  
e per la produttività**

Le parti stabiliscono e destinano le risorse a disposizione della contrattazione per l'anno 2024 al finanziamento dei seguenti istituti:

<b>UTILIZZO RISORSE STABILI</b>	<b>IMPORTI</b>
<b>Art. 80, c. 1, CCNL 16.11.2022</b> Fondo per Progressioni orizzontali anni precedenti	€ 55.000,00
<b>Art. 33 c. 4 lett. b) e c) CCNL 22/1/2004 - art. 80 c. 1 CCNL 16.11.2022</b> Indennità di comparto.	€ 18.000,00
<b>Art. 31 c. 7 CCNL 14.09.2000, art. 6 CCNL 05.10.2001 - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018</b> Incremento indennità personale educativo asili nido.	€ -
<b>Art. 37 c. 4 CCNL 06.07.1995 - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018</b> Indennità ex VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa.	€ -
<b>SOMMA UTILIZZO RISORSE STABILI</b>	<b>€ 73.000,00</b>

<b>UTILIZZO RISORSE VARIABILI</b>	<b>IMPORTI</b>
Art. 80 co. 2 lett. a) CCNL 16.11.2022 Premi collegati alla performance organizzativa.	€ 15.247,35
Art. 80 co. 2 lett. b) CCNL 16.11.2022 Premi collegati alla performance individuale.	€ 35.557,15
Art. 80 co. 2 lett. c) CCNL 16.11.2022 Indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis CCNL 21.05.2018 (disagio, rischio, maneggio valori)	€ 5.500,00
Art. 80 co. 2 lett. d) CCNL 16.11.2022 Indennità di turno	€ 16.500,00
Art. 80 co. 2 lett. d) CCNL 16.11.2022 Indennità di reperibilità	€ 7.500,00
Art. 80 co. 2 lett. d) CCNL 16.11.2022 Compensi maggiorazione oraria ex art. 24, co. 1, CCNL 14.09.2000	
Art. 80 co. 2 lett. e) CCNL 16.11.2022 Compensi per specifiche responsabilità secondo l'art. 84 CCNL 2019-2021	€ 26.000,00
Art. 80 co. 2 lett. f) CCNL 16.11.2022 Indennità di funzione di cui all'art. 97 (Polizia Locale)	€ 14.000,00
Art. 80 co. 2 lett. f) CCNL 16.11.2022 Indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 (Polizia Locale)	€ 5.000,00
Art. 80 co. 2 lett. g) CCNL 16.11.2022 Compensi previsti da disposizioni di legge	
Art. 80 co. 2 lett. g) CCNL 16.11.2022 Compensi ISTAT ex art. 70-ter CCNL 21.05.2018	
Art. 80 c. 2 lett. h) CCNL 16.11.2022 Compensi ai messi notificatori	
Art. 80 c. 2 lett. i) CCNL 16.11.2022 Compensi al personale delle case da gioco	
Art. 80 c. 2 lett. j) CCNL 16.11.2022 Differenziali stipendiali con decorrenza nell'anno di riferimento	€ 7.500,00
Art. 80 c. 2 lett. k) CCNL 16.11.2022 Piani di welfare ex art. 82, co. 2	
Compensi ex art. 56-ter CCNL 21.05.2018 per servizi c/terzi	
Incentivi settore entrate tributarie ex art. 1, co. 1091, legge n. 145/2018	
Storno risorse da destinare al finanziamento degli incarichi di EQ	€ 11.000,00
Incentivi funzioni tecniche art. 45 del D. Lgs. n. 36/2023 (ex art. 113 del D. lgs. n. 50/2016)	
<b>SOMMA UTILIZZO RISORSE VARIABILI</b>	

<b>RIEPILOGO GENERALE</b>	<b>IMPORTI</b>
<b>TOTALE RISORSE DISPONIBILI</b>	<b>€ 216.824,50</b>
<b>TOTALE UTILIZZO</b>	<b>€ 216.824,50</b>
<b>DISPONIBILITA'</b>	<b>€ 0</b>

<b>RISORSE CHE NON TRANSITANO NEL FONDO</b>	<b>IMPORTI</b>
Fondo lavoro straordinario (ART. 14 CCNL 01.04.1999)	€ 11.290,00
Fondo Elevate qualificazioni	€ 65.500,00

**Parte Pubblica:**

Presidente  
Componente  
Componente

Dott. Nunzio Filippo Fornaro  
Dott. Giuseppe Barrotta  
D.ssa Maria Rita Del Prete

**R.S.U. Aziendali**

Sig. ra Anna Maria Miglietta

Sig.ra Anna Maria Carrisi

Sig. Francesco Di Bella



### **Rappresentanti OO.SS. Territoriali**

Dr. Alvaro Piccinno    CSA  
Dr. Elio Giannuzzi    CISL  
Sig. Paolo Taurino    CGIL  
Sig. Antonio Tafuro    .....